Informe Final

EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA LGBTI

Convenio 327 de 2019

BOGOTÁ, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN

Alcaldesa Mayor de Bogotá

Claudia López Hernández

Secretaria Distrital de Planeación

Adriana Córdoba Alvarado

Subsecretario de Planeación Socioeconómica (E)

Santiago Higuera Salazar

Director de Diversidad Sexual

David A. Alonzo Cristancho

Equipo de la Dirección de Diversidad Sexual

Luz Adriana Páez Méndez

Indira Ortega Orozco

Jacqueline Bernal Díaz

Valentina Sánchez Medina

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 Noel 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

Agradecimientos a todas las personas de los sectores LGBTI que participaron en los grupos focales y entrevistas; a las y los servidores públicos de las distintas entidades distritales que estuvieron en los diferentes escenarios de recolección de información y prepararon la información que les fue solicitada; a las y los profesionales de la Dirección de Diversidad Sexual quienes, desde su rol de asesores de sectores administrativos sirvieron de puente en el levantamiento de la información y facilitaron los espacios de encuentro con los diferentes actores del proceso y aportaron opiniones; a la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil, Nidia Rocío Vargas y a María Constanza Romero, Asesora, quienes hicieron posible la realización de la encuesta sobre el conocimiento de los mensajes de la estrategia de Cambio Cultural objeto de la presente evaluación y a las 4.893 servidoras y servidores públicos de las diferentes entidades que amablemente la respondieron. Finalmente, un agradecimiento especial a Juan Carlos Prieto García, quien fue gestor de este proceso como Director de Diversidad Sexual

Contenido

INTRODUCCIÓN 16
Problema 18
Justificación 25
Alcance de la evaluación 26
Objetivos 26
Objetivo General 26
Objetivos Específicos 27
MARCO CONCEPTUAL 28
Evaluación y Políticas Públicas 29
Cadena de Valor 31
MARCO DE REFERENCIA 33
Estrategia de Cambio Cultural 33
Representaciones sociales negativas y la PPLGBTI 35
Cambio cultural 35
MARCO METODOLÓGICO 36
Técnicas de recolección de la información 36
Entrevistas semi –estructuradas 36
Grupos focales 37
Encuesta 37
Diseño de los instrumentos 37
Evaluación de resultados de los servicios de la PPLGBTI 37
Evaluación de resultados de los procesos estratégicos de la PPLGBTI 38
Evaluación de la estrategia de cambio cultural En Bogotá Se puede Ser y Ambientes Laborales Inclusivos 40
Implementación 41
Evaluación de resultados de los servicios de la PPLGBTI 41
Evaluación de resultados de los procesos estratégicos de la PPLGTBI 42
Evaluación de la estrategia de cambio cultural En Bogotá Se puede Ser y Ambientes Laborales Inclusivos 42
Análisis de información 45
Evaluación de resultados de los servicios y de los procesos estratégicos de la PPLGBTI 45
Evaluación de la estrategia de cambio cultural En Bogotá Se puede Ser y Ambientes Laborales Inclusivos 45
EVALUACIÓN DE RESULTADOS. Procesos Estratégicos Política Pública LGBTI 47
Proceso Estratégico 1. Fortalecimiento institucional en los niveles distrital y local 48
Situación problema 49
Situación de derechos 49

El enfoque de derechos y orientación sexual e identidades de género diversas 53
Descripción del proceso estratégico 54
Componente 1. Desarrollo de capacidades y competencias institucionales 55
Componente 2. Garantía de acceso, uso y goce de sistemas institucionales de servicios públicos sociales. 56
Componente 4. Adecuación normativa en el nivel distrital y nacional. 56
Sectores y entidades distritales que desarrollan el proceso estratégico. 57
Insumos 61
Insumos normativos 61
Insumos técnicos 65
Insumos financieros 71
Insumos humanos 77
Insumos tecnológicos 80
Insumos infraestructura 82
Actividades, acciones y resultados 82
Componente 1. Desarrollo de capacidades institucionales 82
Componente 2. Garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales. 90
Componente 4. Adecuación normativa en el nivel distrital y nacional 101
Análisis por categorías de referencia 102
Relevancia o pertinencia 103
Sostenibilidad de los resultados 104
Desarrollo institucional 105
Conclusiones y recomendaciones 106
Componente. Territorialización 110
Situación Problemática 110
Descripción del Componente 114
Sectores o entidades responsables de la ejecución del componente 115
Insumos 119
Insumos normativos 119
Insumos técnicos 121
Insumos financieros 123
Insumos tecnológicos 127
Insumos infraestructura 128
Actividades, Productos y Resultados 129
Análisis del componente por categorías de referencia 136
Relevancia o pertinencia 136
Sostenibilidad de los resultados 140
Desarrollo Institucional 142
Conclusiones y recomendaciones 142

Proceso Estratégico 2. Corresponsabilidad en el Ejercicio de Derechos 146
Situación problemática 146
Situación de derechos. De los derechos fundamentales a los derechos culturales 149
Descripción del proceso estratégico 150
Componente 1. Ampliación de capacidades para el ejercicio de derechos para la ciudadanía 150
Componente 2. Promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI 150
Componente 3. Facilitación de ejercicios de control ciudadano por parte de personas y organizaciones LGBTI y organizaciones que trabajan por sus derechos 151
Sectores y entidades distritales que desarrollan el proceso estratégico 151
Insumos 153
Insumos normativos 153
Insumos técnicos 154
Insumos financieros 155
Insumos humanos 157
Insumos tecnológicos 157
Actividades, Productos y Resultados 157
Estrategia sensibilización, capacitación y formación 157
Estrategia de creación, acompañamiento y apoyo las organizaciones sociales 159
Estrategia de promoción del control social 163
Análisis por categorías de referencia 163
Relevancia y Pertinencia 163
Sostenibilidad de los resultados 164
Desarrollo institucional 166
Conclusiones y recomendaciones 166
Proceso Estratégico 3. Comunicación y educación para el cambio cultural 169
Situación problemática 169
Situación de derechos. De los derechos fundamentales a los derechos culturales 173
Descripción del proceso estratégico 175
Componente 1. Generación de nuevas representaciones sociales sobre identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos. 176
Componente 2. Visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI como pate de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público 176
Componente 3. 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 177
Componente 4. Escuela para la inclusión y la diversidad 177
Sectores y entidades distritales que desarrollan el proceso estratégico 177
Estrategias del proceso estratégico 180
Insumos 181
Insumos normativos 181

Insumos técnicos ... 182
Insumos financieros ... 183
Insumos humanos ... 185
Insumos tecnológicos ... 186
Actividades, Productos y Resultados ... 186
Resultados de la Estrategia de Cambio cultural “En Bogotá se puede ser” ... 190
“En Bogotá se puede ser” ¿qué? ... 191
Análisis por categorías de referencia ... 200
Relevancia y Pertinencia ... 200
Sostenibilidad de los resultados ... 203
Desarrollo institucional ... 203
Conclusiones y recomendaciones ... 205
Proceso Estratégico 4. Producción y aplicación de conocimientos y saberes ... 212
Situación problemática ... 212
Situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá ... 213
Representaciones sociales de la ciudadanía, de servidores y servidoras públicas de la Administración Distrital y de las personas de los sectores LGBTI acerca de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas ... 215
Capacidad y oferta institucional de la Administración Distrital para la ejecución de la Política Pública LGBTI ... 216
Descripción del proceso ... 216
Componente 1. Investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI ... 216
Sectores y entidades distritales que desarrollan el proceso estratégico ... 217
Insumos ... 218
Insumos normativos ... 218
Insumos técnicos ... 218
Insumos financieros ... 219
Insumos humanos ... 219
Insumos tecnológicos ... 219
Actividades, productos y resultados ... 220
Estrategia de seguimiento y monitoreo de los planes de acción de la PPLGBTI ... 222
Indicadores de discriminación y situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI ... 222
Análisis por categorías de referencia ... 226
Relevancia y pertinencia ... 226
Sostenibilidad de resultados ... 226
Desarrollo Institucional ... 227
Conclusiones y recomendaciones ... 227
EVALUACIÓN DE RESULTADOS. Servicios de la Política Pública LGBTI ... 231

Servicio: Registro, orientación y vinculación a las rutas de empleabilidad y emprendimiento de las personas de los sectores LGBTI 232
Situación problemática 232
Descripción del servicio 234
Línea 1. Ambientes laborales inclusivos. 235
Línea 2. Estrategias para la inclusión laboral y el apoyo a emprendimientos. 235
Insumos 238
Insumos normativos 238
Insumos técnicos 239
Insumos financieros 239
Insumos humanos 241
Insumos infraestructura 241
Insumos tecnológicos 241
Actividades, productos y resultados 242
Conclusiones y recomendaciones 248
Servicio: Atención a las personas de los sectores LGBTI frente a situaciones de violencia por su orientación sexual o identidad de género 249
Situación problemática 249
Descripción del servicio 251
Línea 1. Estrategias de asesoría, acompañamiento y direccionamiento jurídico. 253
Línea 2. Gestión a los casos de violación de derechos de las personas de los sectores LGBT 254
Insumos 255
Insumos técnicos 255
Insumos financieros 255
Insumos humanos 256
Insumos infraestructura 257
Insumos tecnológicos 258
Actividades, productos y resultados 258
Línea 1. Estrategias de asesoría, acompañamiento y direccionamiento jurídico. 258
Línea 2. Gestión a los casos de violación de derechos de las personas de los sectores LGBT 260
Conclusiones y recomendaciones 262
Servicio: Salud para las personas de los sectores LGBTI 264
Situación problemática 264
Descripción del servicio 268
Línea 1. Acciones y estrategias para el acceso y aseguramiento a la salud. 269
Línea 2: Promoción, prevención y detección de factores que afectan el estado de salud. 270
Línea 3. Acciones y estrategias de atención y acompañamiento integral en salud. 272
Insumos 275

Insumos normativos 275
Insumos técnicos 275
Insumos financieros 276
Insumos humanos 281
Insumos Infraestructura 283
Insumos tecnológicos 283
Actividades, productos y resultados 284
Conclusiones y recomendaciones 290
Servicio: Atención Integral a personas de los sectores LGBTI 291
Situación problemática 291
Descripción del Servicio 292
Insumos 297
Insumos normativos 297
Insumos técnicos 297
Insumos financieros 298
Insumos humanos 301
Insumos de infraestructura 302
Insumos tecnológicos 302
Actividades, productos y resultados 303
Conclusiones y recomendaciones 308
EVALUACIÓN DE RESULTADO. Encuesta de los mensajes de la Estrategia de cambio cultural En Bogotá se puede Ser y Ambientes Laborales Inclusivos 311
Sección 1. Caracterización 311
Entidad 311
Nivel del cargo 312
Tiempo de vinculación 313
Rango Etario 314
Nivel Educativo 315
Sexo 315
Identidad de género 316
Orientación Sexual 317
Funciones de atención al público 317
Facilidad / Dificultad de atención de grupos de personas 318
Sección 2. Conocimiento de la Estrategia de Cambio Cultural 320
Conocimiento del eslogan En Bogotá se puede ser 320
Conocimiento del responsable de la estrategia 322
Conocimiento sobre el objetivo de la estrategia En Bogotá se puede ser 326
Reconocimiento de la imagen del eslogan 328

Representación del eslogan 328
Identificación del eslogan 330
Mensaje del eslogan identificado 330
Sección 3. Semana por la Igualdad 331
Conocimiento de la realización de la Semana por la Igualdad 331
Participación en la Semana por la Igualdad/versión 333
Sección 4. Ambientes Laborales Inclusivos 334
Conocimiento de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos 335
Conocimiento del objetivo de la estrategia. 337
Conocimiento de las actividades de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. 338
Conocimiento de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos vs eslogan En Bogotá se puede ser. 339
Sección 5. Análisis Multivariados 340
Conocimiento del eslogan vs conocimiento de la imagen 340
Conocimiento del significado vs representación del eslogan “En Bogotá se puede ser” 343
Conocimiento del eslogan e imagen y sector social al que va dirigida la campaña 344
Participación en la Semana por la igualdad 346
Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos 348
Conclusiones y recomendaciones 349
ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS 354
Hipótesis 1. 354
Hipótesis 2. 359
Hipótesis 3. 360
Hipótesis 4. 361
Hipótesis 5. 361
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 363
ANEXO 1. Circular 035 368
ANEXO 2. Encuesta 372

Lista de tablas

Tabla 1. Guia grupo focal proceso estratégico 1. 39
Tabla 2. Guía grupo focal componente territorialización. 39
Tabla 3. Guía grupo focal proceso estratégico 2. 40
Tabla 4. Guía grupo focal proceso estratégico 4. 40
Tabla 5. Entrevistas semi estructuradas para la evaluación de resultados 41
Tabla 6. Grupos focales para la evaluación de resultados de los servicios. 42
Tabla 7. Grupos focales y entrevistas para la evaluación de resultados por procesos 42
Tabla 8. Porcentaje de encuestas diligenciadas por entidad. 43
Tabla 9. Porcentaje del total de funcionarios y de encuestas diligenciadas por entidad. 44
Tabla 10. Porcentaje del total de funcionarios y de encuestas diligenciadas por sexo. 44
Tabla 11. Porcentaje del total de funcionarios y de encuestas diligenciadas por cargo. 45
Tabla 12. Líneas técnicas. 67
Tabla 13. Metas plan de desarrollo. Bogotá positiva: para vivir mejor 71
Tabla 14. Comparativo metas plan de desarrollo de Bogotá y plan de acción de la PPLGBT 72
Tabla 15. Metas plan de desarrollo. Bogotá Humana 72
Tabla 16 Metas plan de desarrollo. Bogotá Mejor para Todos 73
Tabla 17. Proyectos de inversión Plan de Desarrollo Bogotá Positiva, asociados al proceso estratégico Fortalecimiento institucional 74
Tabla 18. Proyectos de inversión Plan de Desarrollo Bogotá Humana, asociados al proceso estratégico Fortalecimiento institucional 75
Tabla 19. Proyectos de inversión Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, asociados al proceso estratégico Fortalecimiento institucional 76
Tabla 20. Equipo Humano por sector 77
Tabla 21. Sensibilizaciones, formaciones y capacitación por Sector 83
Tabla 22 Acciones asociadas a la asesoría técnica 87
Tabla 23. Acciones relacionadas con la inclusión de variables por sectores 91
Tabla 24. Acciones asociadas a los servicios 94
Tabla 25. Acciones relacionadas con la transversalización. 98
Tabla 26. Adecuación normativa. 101
Tabla 27. Situaciones de vulneración de derechos en el territorio. 112
Tabla 28. Recomendaciones en asuntos territoriales. 122
Tabla 29. Gestión de la inversión local de programas y proyectos, ,2009 a 2011 124
Tabla 30. Proyectos por localidades. 125
Tabla 31. Proyectos de invesión locales 131
Tabla 32. Acciones plan de acción PPLGBTI (2013-2016) 133
Tabla 33. Acciones Plan de acción PPLGBTI (2017-2020) 134
Tabla 34. Instancias de participación de los sectores sociales LGBTI en el Distrito Capital 153
Tabla 35. Meta de plan de Desarrollo Bogotá Positiva 155
Tabla 36. Proyecto de inversión 610 del IDPAC 156
Tabla 37. Proyecto de inversión 1193 del IDPAC 156
Tabla 38. Proyecto de inversión 1014 del IDPAC 157
Tabla 39. Síntesis de actividades para el componente de ampliación de capacidades de las personas de los sectores sociales LGBTI 158
Tabla 40. Síntesis de actividades para el Promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI 160
Tabla 41. Problemáticas identificadas por componente 164
Tabla 42. Meta Plan de Desarrollo Bogotá Humana 184
Tabla 43. Meta Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos 184
Tabla 44. Proyecto de inversión 717 184
Tabla 45. Proyecto de inversión 989 185

Tabla 46 Acciones y actividades del componente 1 entre 2008--2011 187
Tabla 47. Acciones y actividades del componente 1 entre 2012-2016..... 187
Tabla 48. Acciones y actividades del componente 1 entre 2017-2020..... 188
Tabla 49. Acciones y actividades del componente 2 entre 2008--2011 195
Tabla 50. Acciones y actividades del componente 2 entre 2012--2016 196
Tabla 51. Acciones y actividades del componente 2 entre 2016--2020 197
Tabla 52. Acciones y actividades del componente 4 entre 2012 – 2016..... 198
Tabla 53. Acciones, metas y actividades del componente 4 entre 2016 – 2020..... 199
Tabla 54. Problemáticas identificadas por componente 200
Tabla 55. Continuidad en el tiempo de las actividades del componente 2 201
Tabla 56. Continuidad en el tiempo de las actividades del componente 4 202
Tabla 57. Participantes por año de la “Semana por la Igualdad”..... 203
Tabla 58. Actividades por sectores en la estrategia de cambio cultural (2017 – 2019) 203
Tabla 59. Proyectos de inversión DDS con metas proceso estratégico 4 219
Tabla 60. Actividades del plan de acción de la PPLGBTI por Plan de Desarrollo..... 220
Tabla 61. Presupuesto del programa institucional que responde a la Formación, capacitación e intermediación para el trabajo. 239
Tabla 62. Proyectos inversión relacionados con el derecho al trabajo..... 240
Tabla 63. Relación Metas Plan de Desarrollo. Acciones PPLGBTI. 242
Tabla 64. Metas Plan de Acción PPLGBTI (2013-2016) asociadas al Servicio. 243
Tabla 65. Metas Plan de Acción PPLGBTI (2016-2020) asociadas al Servicio. 246
Tabla 66. Asignaciones presupuestales Secretaría de Gobierno PPLGBT 2012-2016. 256
Tabla 67. Asignaciones presupuestales Secretaría de Gobierno PPLGBT 2016-2020. 256
Tabla 68. Condiciones técnicas y operativas de la Dirección de Derechos Humanos. 257
Tabla 69. Espacios disponibles por entidad para la prestación del servicio. 257
Tabla 70. Estrategias de asesoría, acompañamiento y direccionamiento jurídico. 259
Tabla 71. Atenciones brindadas a personas transgéneros. 260
Tabla 72. Gestión a los casos de violación de derechos de las personas de los sectores LGBTI. 260
Tabla 73. Presupuesto anual en proyectos de inversión en Salud Pública (2008-2011). 276
Tabla 74. Presupuesto anual 2008-2011, destinado al tema LGBT Salud Pública y campañas. 277
Tabla 75. Presupuesto anual para las acciones del Plan de Acción 2012-2015 en Salud Pública. 278
Tabla 76. Presupuesto anual Proyecto 1186 en “Atención Integral en Salud”. 279
Tabla 77. Presupuesto anual Proyecto 1187 “Gestión compartida del riesgo y fortalecimiento de la EPS Capital Salud”. 280
Tabla 78. Presupuesto anual Proyecto 1184 “Aseguramiento social universal en salud”. 280
Tabla 79. Presupuesto anual Proyecto 1184 “Aseguramiento social universal en salud”. 280
Tabla 80. Presupuesto anual proyecto 1190 Investigación científica e innovación al servicio de la salud. 281
Tabla 81. Acciones y estrategias línea 1 del servicio: Acceso y aseguramiento a la salud. 284
Tabla 82. Acciones y estrategias línea 2 del servicio: Promoción, prevención y detección de factores que afectan el estado de salud. 285
Tabla 83. Acciones y estrategias Línea 3 del servicio: Atención y acompañamiento integral en salud. 287
Tabla 84. Meta Plan de desarrollo y proyecto 749 SDIS 300
Tabla 85. Meta proyecto 749 SDIS 300
Tabla 86. Presupuesto proyecto 1101 Distrito Diverso..... 301
Tabla 87. Metas Plan de Desarrollo Bogotá Humana para el sector..... 303
Tabla 88. Actividades realizadas por la SDIS en el marco de la PPLGBTI 305
Tabla 89. Actividades que realiza la SDIS con participación del servicio de la Sub LGBTI. 306
Tabla 90. Actividades implementadas desde el Servicio de Atención Integral. 307
Tabla 91. Distribución por entidad..... 311
Tabla 92. Nivel del cargo..... 312
Tabla 93. Tiempo de vinculación..... 313
Tabla 94. Tiempo de vinculación (agregado)..... 313
Tabla 95. Rango etario..... 314

Tabla 96. Rango etario (agregado). 314
Tabla 97. Nivel educativo. 315
Tabla 98. Sexo. 315
Tabla 99. Identidad de género. 316
Tabla 100. Orientación sexual. 317
Tabla 101. Funciones de atención al público. 317
Tabla 102. Facilidad/dificultad de atención según grupo etario 318
Tabla 103. Facilidad/dificultad de atención según OS e IG 318
Tabla 104. Facilidad/dificultad de atención según estrato 319
Tabla 105. Facilidad/dificultad de atención según grupo étnico y discapacidad 319
Tabla 106. Conocimiento del eslogan En Bogotá se puede ser 320
Tabla 107. Conocimiento del eslogan En Bogotá se puede ser por nivel del cargo. 321
Tabla 108. Conocimiento del eslogan En Bogotá se puede ser por entidad. 322
Tabla 109. Conocimiento del responsable de la estrategia. 323
Tabla 110. Conocimiento del responsable de la estrategia por entidad. 324
Tabla 111. Conocimiento sobre el objetivo de la estrategia en Bogotá se puede ser. 326
Tabla 112. Representación del eslogan. 329
Tabla 113. Representación del eslogan por rango de edad. 329
Tabla 114. Identificación del eslogan. 330
Tabla 115. Mensaje del eslogan identificado. 330
Tabla 116. Conocimiento de la realización de la Semana por la Igualdad. 331
Tabla 117. Conocimiento de la realización de la Semana por la Igualdad por rango de edad. 333
Tabla 118. Conocimiento de la realización de la Semana por la Igualdad por tiempo de 333
Tabla 119. Participación en la Semana por la Igualdad según sus versiones. 334
Tabla 120. Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. 335
Tabla 121. Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos por edad. 335
Tabla 122. Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos por tiempo 336
Tabla 123. Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos por sector. 336
Tabla 124. Objetivo de la estrategia de ambientes laborales inclusivos. 337
Tabla 125. Objetivo de la estrategia de ambientes laborales inclusivos por Entidad. 327
Tabla 126. Conocimiento de las actividades de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. 338
Tabla 127. Conocimiento de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos vs eslogan En Bogotá se puede ser 339
Tabla 128. Conocimiento del el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser vs Ud. Ha visto o reconoce el eslogan de la campaña 341
Tabla 129. Conocimiento del el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser vs Ud. Ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación Por Sexo 341
Tabla 130. ¿Usted conoce o ha escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser? Vs Ud. cree que el anterior eslogan representa 343
Tabla 131. La(s) campaña(s) que usted conoce va dirigida a: [A las personas de los sectores sociales LGBTI] Vs ¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser”? Si) Vs Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación: Vs El eslogan: En Bogotá Se Puede Ser hace referencia a 345
Tabla 132. ¿Ha participado en al menos una versión de la semana por la igualdad? 346
Tabla 133. Número de Versiones de la semana por la igualdad en las que ha participado 347
Tabla 134. Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito? (SI) Vs De lo que Ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo es: 348
Tabla 135. Estructura de la PPLGBTI- objetivo 1 354
Tabla 136. Estructura de la PPLGBTI- Objetivo 2 356
Tabla 137. Estructura de la PPLGBTI-Objetivo 3 357
Tabla 138. Estructura de la PPLGBTI-Sin objetivo 358
Tabla 139. Estructura de la PPLGBTI- Objetivo 4 359

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Registro, orientación y vinculación a las rutas de empleabilidad y emprendimiento de las personas de los sectores LGBTI 234
Ilustración 2. Servicio Atención a las personas de los sectores LGBTI frente a situaciones de violencia por su orientación sexual o identidad de género 252
Ilustración 3. Fuente de discriminación en los servicios de salud. 265
Ilustración 4. Servicio. Salud para las personas de los sectores LGBTI 269
Ilustración 5. Servicio Atención Integral a personas de los sectores LGBTI 297
Ilustración 6. Nivel del cargo. 312
Ilustración 7. Tiempo de vinculación. 313
Ilustración 8. Tiempo de vinculación (agregado). 313
Ilustración 9. Rango etario (agregado). 314
lustración 10. Sexo. 315
Ilustración 11. Identidad de género. 316
Ilustración 12. Orientación sexual. 317
Ilustración 13. Funciones de atención al público. 317
Ilustración 14. Conocimiento del eslogan En Bogotá se puede ser. 320
Ilustración 15. Conocimiento del responsable de la estrategia. 323
Ilustración 16. Conocimiento del responsable de la estrategia por entidad. 325
Ilustración 17. Creencia sobre el objetivo de la estrategia en Bogotá se puede ser. 327
Ilustración 18. Representación del eslogan. 329
Ilustración 19. Identificación del eslogan. 330
Ilustración 20. Mensaje del eslogan identificado. 331
Ilustración 21. Conocimiento de la realización de la Semana por la Igualdad. 333
Ilustración 22. Participación en la Semana por la Igualdad según sus versiones. 334
Ilustración 23. Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. 335
Ilustración 24. Objetivo de la estrategia de ambientes laborales inclusivos. 337
Ilustración 25. Conocimiento de las actividades de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. 339
Ilustración 26. Conocimiento de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos vs eslogan En Bogotá se puede ser 340
Ilustración 27.¿Usted conoce o ha escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser”? Vs Ud. Ha visto o reconoce la imagen del eslogan Por Sexo y Entidad. 342
Ilustración 28. La(s) campaña(s) que usted conoce va dirigida a: Vs ¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser”? Vs Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación: Vs El eslogan: En Bogotá Se Puede Ser hace referencia a: Por Sexo y Entidad. 345

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Entre los años 2007 y 2009, se expide 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 inicia la implementación del plan de acción de esta política pública mediante la ejecución de acciones a cargo de algunos sectores de la administración distrital.

De esta manera, 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, violencias y exclusión social de las personas de los sectores LGBTI, que les impide el ejercicio pleno de sus derechos.

En 2014 la Alcaldía Mayor de Bogotá adoptó la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales -LGBTI[1] -y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital (Decreto 062 de 2014) y define esta política como el marco de acción social, político e institucional que, desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas LGBTI habitantes del territorio, contribuye a modificar la segregación, discriminación e imaginarios sociales, en razón a la orientación sexual e identidad de género; como ámbito de aplicación el territorio de Bogotá y como responsables de su implementación las entidades y organismos del Sector Central, Descentralizado, y de las Localidades, que conforman la Administración Distrital.

Así, esta política pública , que tiene como objetivo garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá, ha orientado su gestión a desarrollar acciones enfocadas hacia la garantía, la restitución y la promoción de los derechos de las personas LGBTI en la Ciudad; a construir una ciudad libre de violencias por orientación sexual e identidad de género con acciones dirigidas a cambiar los imaginarios negativos que la sociedad en general tiene hacia las personas de los sectores LGBTI y a generar la adecuación y el fortalecimiento institucional de la administración distrital para fortalecer la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.

A doce años de haber iniciado su implementación esta política ha logrado importantes desarrollos culturales, sociales, institucionales y normativos que la administración distrital en su conjunto ha llevado a cabo, orientados al respeto y 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 en el Artículo 13 que se debe realizar su evaluación, generar una retroalimentación permanente y los ajustes necesarios durante su implementación, se lleva a cabo este proceso de evaluación. Con este propósito 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 una evaluación de resultados de la política pública LGBTI que permitiera generar

[1] El sector social intersexuales se incorpora en el Decreto 062 de 2014 por medio del cual se adopta la PPLGBTI, por esto el Decreto 608 de 2007 y el Acuerdo 371 de 2009 hacen referencia a lesbianas, gais, bisexuales, transgénero LGBT.

recomendaciones y rediseños que orienten la estructura de la política pública, su implementación y el logro de los objetivos propuestos.

El presente documento que consolida la evaluación realizada está integrado por seis partes. En la primera, en esta introducción, se define el problema de la evaluación, la justificación, el alcance, el objetivo general, los objetivos específicos y las hipótesis. En la segunda, se aborda el marco conceptual, de referencia y metodológico. En la tercera parte la presentación y análisis de los resultados de los procesos estratégicos; en la cuarta, la evaluación de resultados de los servicios de la política pública; en la quinta parte la valoración de los mensajes de la estrategia de cambio cultural y finalmente en la sexta se hace el análisis de las hipótesis.

PROBLEMA

De acuerdo con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR es conocido y sustentado ampliamente que "en todas las regiones del mundo las personas de los sectores LGBTI son blanco de homicidios, violencia sexual y de género, agresiones físicas, maltrato y tortura, detenciones arbitrarias, acusaciones de conducta inmoral, "desviada" o "antinatural", y de limitación, restricción o exclusión en goce de los derechos de reunión, de expresión y de información, entre otros. Igualmente, dichas personas son discriminadas en el acceso a derechos sociales como el derecho al empleo, al más alto nivel posible de salud y a la educación" (ACNUR, 2014;3).

Estas situaciones de exclusión son una violación a los derechos humanos, a la libertad y no discriminación y tienen como fin anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio y garantía de los derechos, fundamentado en imaginarios, prácticas y actitudes que subordinan, menosprecian y silencian a las personas por su orientación sexual e identidad de género.

El Sistema de las Naciones Unidas, así como el Sistema Interamericano han avanzado en reconocer, insistir, recomendar e instar a los Estados en definir acciones normativas, políticas y de cambio cultural que promuevan el reconocimiento y garantía de los derechos de las personas LGBTI, esto de la mano de la exigibilidad del movimiento social del sector y su incidencia global y local.

En Colombia, y en particular en la ciudad de Bogotá entre los años 2004 y 2007 se fortalece la incidencia del movimiento social LGBT y los gobiernos fueron definiendo lineamientos, estrategias y procesos de política pública a través de los cuales se desarrollaran acciones concretas por parte del Estado para hacer efectivo el reconocimiento de los derechos de las personas de los sectores LGBT.

Así, en el año 2004 se crea y consolida la Mesa LGBT de Bogotá como una instancia en la cual confluyeron diversas organizaciones LGBT de la ciudad y activistas independientes, como resultado de los esfuerzos acumulados por más de 30 años en la reivindicación de los derechos de mujeres lesbianas, hombres gais, mujeres y hombres transgénero y bisexuales. Esta Mesa a través de su activismo y de su capacidad de incidencia logró el desarrollo de acciones orientadas a garantizar, reconocer y restituir los derechos de las personas de los sectores LGBT, esto facilitó las condiciones para que estas iniciativas se orientaran hacia la formulación de una política pública en Bogotá.

En el año 2007, con el Decreto 608[2] , 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. Como antecedente de este Decreto se señala que de acuerdo con una encuesta realizada en el 2006[3] a personas transgeneristas, mujeres lesbianas y hombres homosexuales, el 62% indicó haber sido víctima de violencia verbal, el 21% de violencia física en razón a su orientación sexual o identidad de género. El 77% señaló haber conocido situaciones de rechazo en la escuela contra hombres afeminados y el 56% hacia mujeres que adoptan comportamientos considerados masculinos. El 40% de las personas encuestadas manifestó haber sentido algún tipo de rechazo o discriminación en sitios públicos, siendo mayor esta experiencia en las personas transgénero (96%), en las mujeres lesbianas (48%) y en los hombres homosexuales (32%). Resultado del estudio se encontró que estas situaciones de discriminación y las violaciones de los derechos humanos por efecto de las identidades de género o las orientaciones sexuales de las personas constituían un patrón arraigado y legitimado social, cultural e institucionalmente que negaba su condición de sujetos de derechos, por lo que las situaciones de discriminación señaladas llevaban a que las personas de estos sectores sociales vivieran la ciudad en condiciones de exclusión, clandestinidad y marginalidad segregadas del espacio urbano y vulnerables para ejercer sus derechos.

También se señala, como considerandos del Decreto 608, los pronunciamientos de la Corte Constitucional en diversas sentencias,[4] en los que sobre la orientación sexual, la identidad de género y la diversidad sexual, de manera explítica considera que son condiciones de la autonomía personal protegidas por la Constitución y llama la atención sobre la necesidad de desarrollar normas que eviten formas de discriminación y protejan a las personas homosexuales y transgénero de la vulneración de sus derechos. La Corte Constitucional señaló la obligación de las autoridades de eliminar o reducir las situaciones de inequidad y facilitar la inclusión y participación de sectores sociales en condiciones de discriminación mediante el desarrollo de políticas públicas y acciones afirmativas al respecto.

Previamente a la sanción del Decreto 608, en el mismo año 2007, se expidió el Decreto Distrital 256, por el cual se modificó parcialmente la estructura interna de la Secretaría Distrital de Planeación y se creó la Dirección de Diversidad Sexual con funciones como orientar y coordinar con entidades distritales el seguimiento y evaluación de las políticas públicas 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 delos 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.

En este contexto el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal realizó un proceso de consulta ciudadana en el que participaron personas y organizaciones de los sectores

[2] Derogado por el Decreto 062 de 2014 por medio del cual se adopta la PPLGBTI

[3] Estudio realizado por Erik Werner Cantor Jiménez publicado por la Corporación Promover Ciudadanía y la Universidad Pedagógica

[4] Como la C-098 de 1996, la SU337 de 1999, T-551 de 1999, la C-507 de 1999, la T-1096 de 2004, C-044 de 2004 entre otras.

LGBT que se constituyó en un importante insumo para la formulación del plan de acción de la política pública.

De esta forma, en el Decreto 608 de 2007 se definió como objetivo general de la política pública "Garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBT como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad" y como objetivos específicos: i) consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y 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, garantía y 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.

De igual manera, el Plan de Desarrollo 2008-2012 Bogotá Positiva, continuó los avances que con respecto a los derechos de las personas de los sectores LGBT y el reconocimiento de la diversidad sexual y de género se venían haciendo desde la administración anterior. Como programa relacionado con la política pública LGBTI desarrolló 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.

En el año 2009, el Concejo de Bogotá mediante el Acuerdo 371 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 a través de la Dirección de Diversidad Sexual y la ejecución en las diferentes entidades de la administración con responsabilidad en el tema.

Transcurridos cuatro años de su implementación en el periodo 2008-2012, el balance indicó que en el marco del plan de acción de la política pública LGBT se habían ejecutado 40 acciones orientadas a garantizar los derechos de las personas LGBT[5] y con respeto a las otras metas incorporadas en el programa Bogotá Respeta la Diversidad del Plan de Desarrollo Bogotá Positiva se habían atendido en los Centros Comunitarios LGBT 25.257 personas; sensibilizado a 26.577 servidores públicos y ciudadanos sobre identidades de género y orientación sexual y acompañado la realización de agendas sociales de los sectores LGBT.

De otra parte, la Secretaría Distrital de Planeación adelantó en el año 2010, el estudio de línea de base de la política pública LGBT[6], en el que se estableció que el 98% de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero habían sido discriminadas; el 68% señaló que la discriminación fue debida a la orientación sexual o identidad de género y las

[5] La ejecución de 40 acciones de la política pública correspondía a una meta del Plan de Desarrollo y fueron implementadas por los sectores de Gobierno, Planeación, Desarrollo Económico, Integración Social, Cultura Recreación y Deporte, Salud, Educación, Gestión Pública y por la Veeduría Distrital,

[6] El primer estudio de línea de base de situación de derechos de los sectores LGBT realizado en el país desde el Estado.

personas transgénero las que en un mayor número de situaciones sintieron discriminación. Señaló también el estudio que los principales agresores en situaciones de violencia fueron las personas cercanas, (61%) integrantes de la familia, amigos o conocidos, en contraste con el bajo porcentaje (16%) que percibieron de personas particulares como una fuente de agresión. Es de destacar que cerca del 8% de las personas de los sectores LGBT declaró haber sufrido alguna agresión por parte de servidoras y servidores públicos. De otra parte el 80% indicó sentirse inseguro en sitios públicos, siendo los gays con un (88%) y las personas transgénero en un (87%) quienes en mayor número se sintieron inseguros. También se encontró que las personas transgénero experimentaron más detenciones sin que existiera un debido proceso, asociado con efectuar detenciones con orden judicial o lectura del acta de derechos en un 40% y para cerca del 30% se produjo uso de violencia. Más de la mitad de gays detenidos manifestó haber experimentado diversas formas de violencia. En cuanto a los indicadores de discriminación[7] el 20% de las personas encuestadas consideró que lesbianas, gais, bisexuales y transgénero eran percibidos como un riesgo para la comunidad; el 59% que se les debía prohibir que criaran o adoptaran niños y niñas, el 52% opinó que a las personas de estos sectores sociales se les debía prohibir besarse en público, el 37% que se casaran entre sí y el 20% que se les debería prohibir ejercer cargos públicos.

El Acuerdo 489 de 2012, por el cual se adoptó el plan de desarrollo para el período 2012-2016 Bogotá Humana, contempló el Programa "Lucha contra distintos tipos de discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del ciclo vital", a través del cual se implementó el proyecto denominado "Ejercicio pleno de derechos de las personas LGBTI" que apuntó a realizar las transformaciones culturales y sociales, para potenciar el desarrollo humano de las personas LGBTI, creando condiciones que generaran oportunidades y espacios en la ciudad para el ejercicio pleno de sus derechos, en condiciones de equidad e inclusión" así como la ejecución de acciones encaminadas a transformar prácticas institucionales que generaban barreras para el desarrollo de las capacidades de las personas de estos sectores sociales. Las metas del plan de desarrollo asociadas al plan de acción de la política 2013-2016 fueron i) Disminuir en 15 puntos porcentuales la percepción de discriminación, violencias y exclusión social de las personas de los sectores LGBTI, que les impide el ejercicio pleno de sus derechos ii) Promover el empoderamiento social y político de las personas de los sectores LGBTI mediante la creación de un centro comunitario distrital LGBTI y su estrategia territorial iii) La creación y puesta en funcionamiento de una Casa Refugio para la recepción y atención de personas víctimas de la violencia intrafamiliar de los sectores LGBTI y iv) Garantizar la atención con enfoque diferencial a las personas de los sectores LGBTI en el 100% de los servicios de salud del Distrito.

En el año 2014, a través del Decreto 062[8] la Alcaldía Mayor de Bogotá adoptó la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales -LGBTI -y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, definiéndola como el marco de acción social, político e institucional que desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas LGBTI que habitan el territorio, contribuye a modificar la segregación,

[7] Hay dos indicadores de discriminación que se formulan en la línea de base de la PPLGBT, a partir de la encuesta realizada a la ciudadanía, el primero es la representación social que hace de las personas de los sectores LGBT un riesgo para la comunidad, denominado indicador de riesgo. Otro indicador es la consideración por parte de la ciudadanía de que a las personas de los sectores LGBTI se les debe prohibir una serie de acciones,4 lo cual se conoce como indicador de prohibición.

[8] El Decreto 062 de 2014 deroga el Decreto 608 de 2007.

discriminación e imaginarios sociales, en razón a la orientación sexual e identidad de género y determinó como ámbito de aplicación el territorio de Bogotá y como responsables de su implementación las entidades y organismos del Sector Central, Descentralizado, y de las Localidades, que conforman la Administración Distrital.

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, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad. Este decreto estableció que la política pública se estructura en procesos estratégicos, componentes y líneas de acción[9]. 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[10].

El primer proceso estratégico que se define en la estructura de la política se denomina **Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales,** mecanismo mediante el cual se debe lograr el cumplimiento del objetivo específico número uno, consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y 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. 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; Desarrollo y adecuación normativa en el nivel distrital y nacional.

El segundo proceso estratégico **Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos** es el mecanismo por medio del 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 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.

Sobre el proceso estratégico **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, garantía y 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 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

[9] 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

[10] 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.

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.

El proceso número cuatro **Producción y aplicación de conocimientos y saberes** orientado a generar conocimientos y saberes que soporten y retroalimenten la implementación, el seguimiento y la evaluación de esta política e 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 la comprensión de las violencias relacionadas con la identidad de género y la orientación sexual.

A través del plan de acción de la política pública LGBTI (2013-2016) doce sectores de la administración distrital responsables de su ejecución[11] 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, 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.

También se señaló como un resultado la disminución de la percepción de discriminación de los sectores LGBTI en 28,7 puntos porcentuales, pasando de 98,16% a 69,4%[12] la percepción de discriminación o vulneración de derechos de estos sectores sociales; la creación de un centro comunitario y la atención integral a través de la estrategia de territorialización a 10.230 personas de los sectores LGBTI; la creación y puesta en funcionamiento de la Casa Refugio LGBTI orientada a la atención integral para la atención de violencias y el diseño e implementación de un servicio amigable para la promoción de la salud y el aseguramiento a las personas de los sectores LGBTI y la construcción de la identidad de las personas transgénero.

El plan de desarrollo Bogotá Mejor para Todos (2016-2020), en el programa Igualdad y Autonomía para una Bogotá Incluyente, estableció como metas de resultado disminuir en 18 puntos porcentuales la percepción de discriminación, violencias y exclusión social de las personas de los sectores LGBTI que les impide el ejercicio pleno de sus derechos y en 5 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.

El plan de acción de la política pública formulado para ser ejecutado en los años 2017-2020[13], integrado por 60 acciones y 227 metas e indicadores de responsabilidad de los 15 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

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

[12] Se realizó una medición a la línea de base de la política pública LGBT que se había llevado a cabo en 2010.

[13] A la fecha de realizar la evaluación en ejecución.

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, la ejecución de las estrategias de 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 en desarrollo de la estrategia Casa Refugio.

Transcurridos doce años de la formulación y ejecución de esta política pública, generadas las adecuaciones institucionales, normativas y programáticas que permitieron su implementación, la definición de su estructura, de un cuerpo de indicadores a través de la construcción de sus líneas de base, la formulación y ejecución de tres planes de acción. Todas 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 han contribuido al logro de los objetivos de esta política.

Como antecedentes a esta evaluación se identifica la realizada al plan de acción de la política pública LGBTI 2008-2012 como sustento para la formulación del plan de acción 2013-2016, mediante una evaluación de carácter endoformativo[14] en la que se valoraron las acciones formuladas e implementadas en este periodo, partiendo de la inexistencia de indicadores y metas en este plan. También 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.

De igual manera se sebe hacer referencia a la evaluación institucional que se llevó a cabo en el año 2018 orientada a valorar la capacidad institucional de la administración distrital para la ejecución de esta política pública, basándose en la metodología SADCI (Sistema de Análisis y Desarrollo de la Capacidad Institucional) y del desarrollo de herramientas innovadoras como complemento al análisis de la evaluación. Como resultado se identificaron déficits institucionales, discriminados por tipo de déficit y la generación de recomendaciones para el fortalecimiento de las instituciones que desarrollan la política pública LGBTI en Bogotá. (Veeduría Distrital (2018) Análisis y recomendaciones de la evaluación institucional de la política pública distrital LGBTI)

Así, se hace necesario hacer una evaluación de resultados de la política pública para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI del distrito capital, que permita valorar su estructura, la articulación entre sus objetivos y los procesos estratégicos, entre estos y los componentes y la coherencia entre las acciones y metas planteadas con los objetivos de la política; evaluando los resultados de las acciones diseñadas e

[14] Cuando la evaluación de una política pública pretende informar a los propios servidoras y servidores públicos sobre ésta para que puedan modificar sus acciones y así perfeccionar su formulación, el ejercicio se aproxima a una evaluación de carácter endoformativo. Este tipo de evaluación va más allá de tomar decisiones respecto a los recursos para continuar o no un proyecto, sino que pretende "adaptar una innovación en un contexto determinado" (Roth, 2002: p. 152).

implementadas para la garantía de derechos de estos sectores sociales desde los servicios, las estrategias y las rutas. Se plantean como hipótesis las siguientes:

- 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.

- 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.

- 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.

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

- 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.

JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de la evaluación de resultados de la política pública LGBTI se justifica a partir de lo establecido en el Acuerdo 257 de 2006 en el que se define que la Secretaría Distrital de Planeación, tiene por objeto orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas y la planeación territorial, económica, social y ambiental del Distrito Capital, conjuntamente con los demás sectores y que en el marco de las funciones definidas por el Decreto 16 de 2013[15] se define que la Dirección de Diversidad Sexual tiene como funciones entre otras:

> Orientar y coordinar con entidades distritales el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas sobre diversidad sexual y de garantía de derechos vulnerados por la orientación sexual o la identidad de género en el Distrito Capital, e incluirlas en el Plan de Desarrollo Distrital.
>
> Hacer el monitoreo y evaluación a la Política pública para la garantía plena de derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en el Distrito Capital.

De otra parte según el Acuerdo 371 de 2009 "Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas-LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y del Decreto 062 de 2014 “Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI - y sobre identidades de género y orientaciones

[15] Por el cual se adopta la estructura interna de la Secretaría de Planeación.

sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones" se define que la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, es la dependencia encargada de coordinar la formulación, seguimiento y evaluación de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores de lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital.

De otra parte y conforme a lo establecido en el Acuerdo 371 de 2009 la política pública contará con una estrategia de seguimiento y evaluación permanente de la gestión distrital en la materia "este sistema tendrá la capacidad de retroalimentar y realizar los ajustes necesarios durante la implementación de la política, los cuales resultarán de la evaluación permanente de su desarrollo y en el Decreto 062 de 2014 que establece "que la evaluación de la política pública y del plan de acción comprende las normas que regulan el comportamiento de las servidoras y servidores públicos con respecto a la no discriminación y a la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI, lo que permite la retroalimentación permanente y realizar así los ajustes necesarios durante la implementación de la política".

De esta manera se justifica realizar la evaluación de la política pública LGBTI, entendida desde la perspectiva de la Guía para el Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas como "un ejercicio de planeación a largo plazo, producto de un proceso de concertación y co-creación con actores interesados" (Secretaría Distrital de Planeación; p. 6) relevante en tanto se requieren evidencias para que la Secretaría de Planeación a través de la Dirección de Diversidad Sexual como coordinadora de la política pública pueda tomar decisiones después de doce años de ejecución para identificar qué acciones de la intervención han funcionado, sus debilidades, fortalezas, oportunidades, la identificación de productos en relación con los resultados y los cambios que se hayan podido generar con su implementación. (Secretaría Distrital de Planeación, p. 18-21)

Alcance de la evaluación

El convenio suscrito entre la Universidad Nacional y la Secretaría de Planeación tuvo como propósito realizar una evaluación de resultados de la Política Pública para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI, teniendo en cuenta sus aspectos conceptuales, normativos, la definición de las acciones de política pública en el marco de la garantía de derechos de estos sectores sociales desde los procesos estratégicos, los componentes, los servicios, las estrategias y las rutas diseñados para el goce y garantía de los mismos.. Esta evaluación proporciona recomendaciones para la toma de decisiones de política pública.

OBJETIVOS

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, 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 los mismos.

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, 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 hayan contribuido a derribar las barreras de acceso a los derechos a la educación, vida y seguridad, participación, salud, cultura, 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 15 Secretarías y 10 entidades adscritas.
- Elaborar un informe final con la información consolidada de la Evaluación de resultados de la PPLGBTI y las recomendaciones de política pública acorde a la guía para la formulación e implementación de políticas públicas del distrito capital.

MARCO CONCEPTUAL

MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo se recogen los referentes empleados en el proceso de evaluación. Por la complejidad y amplitud de los aspectos a evaluar fue preciso retomar referentes de distinto orden y características, así, en primera instancia se enmarca la evaluación y lo que ello representa para las políticas públicas; asociado se presentan algunos planteamientos relacionados con la cadena de valor, la cual se asume como una propuesta metodológica que estructura los análisis de la evaluación, tanto los realizados por proceso estratégico, como los desarrollados sobre los servicios que se implementan desde la PPLGBTI. En esta misma línea, se elabora un acercamiento al concepto de servicio público, desde donde es posible delimitar y comprender el alcance y propósito de los servicios evaluados.

Evaluación y Políticas Públicas

La evaluación es una argumentación basada en información pertinente, según Roth en la lógica de Durán (1999) y Quermonne (1991), la evaluación representa un progreso para la democracia. Es un aporte en el proceso de decisión, alimenta el debate democrático. La evaluación permite a todos los sectores interesados disponer de mayor información sobre los efectos de las decisiones (Roth, 2015).

Como disciplina, afirma Roth citando a Majone, Muller y Weiss que 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 medias que buscan resolver la situación problemática, 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).

Según Feinstein (2007) los propósitos principales de la evaluación son aprender de la experiencia, este tipo de evaluaciones son las denominadas formativas y dentro de estas se clasifican las evaluaciones de proceso, de resultado y de impacto; otras son las evaluaciones de rendición de cuentas que recogen las denominadas evaluaciones sumativas.

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, esto es 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 de 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, continúa, 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, por último la auditoría de actividades y por último, las evaluaciones ex post, entendidas como las evaluaciones que se realizan después de la terminación de la implementación de la política.

Así, la evaluación que se realiza 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, pág., 21).

Siguiendo a Ordoñez (2013) la evaluación de resultados implica tres propósitos. Primero, descriptivo, a partir de la descripción de lo que la política ha alcanzado, para el logro de este primer objetivo se tienen en cuenta los procesos, insumos, resultados e impactos. Segunda, explicativa, poner en "(…) evidencia hallazgos y explicaciones frente a las relaciones causales que explican cómo funciona, porqué y cómo son los éxitos" (Ordoñez 2013, p.240). Planes de monitoreo y evaluación antes de la implementación como orientación de la implementación de la política, permite identificar la información necesaria, métodos y momentos más adecuados para realizar la evaluación.

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, de la política diseñada, implementada, uso de los recursos, el grado de alcance de los objetivos propuestos; 2. La sostenibilidad de los resultados; 3. Desarrollo institucional y 4. La justicia en términos de una distribución aceptable respecto de 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 se escogen los primeros tres criterios:

La relevancia o pertinencia, pretende identificar los problemas y contrastar si los objetivos, metas y acciones tienen una coherencia con los problemas o necesidades identificadas; identifica si los objetivos, metas y acciones tienen una coherencia con la misionalidad y responsabilidades de los sectores e instituciones, así como el alcance de cada componente.

La sostenibilidad de los resultados conlleva por ejemplo a comparar los resultados para establecer ¿en qué se ha mejorado y en cuáles son los hallazgos negativos que persisten?, así, tener en cuentas 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, los aspectos relacionados con la estructura de las instituciones, 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 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, entendido como el aprovechamiento de los recursos disponibles, combinando de la manera más eficiente posible los insumos 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, que 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 de discriminación y vulneración de derechos identificada. 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.

Po lo anterior, la perspectiva de Coast & 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 los ciudadanos, más allá de los análisis tradicionales sobre 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, pág. 5).

Así mismo y siguiendo la propuesta de Matías (2014), 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 (Matías, 2014, pág. 318).

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 dieron origen a estos.

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 el Estado actué” (Ordoñez, 2013, pág. 98); en el mismos sentido, Dunn (2004) plantea que estos, pueden ser entendidos

como “[…] necesidades no realizadas, valores u oportunidades para mejorar” (Dunn, 2004, pág. 67).

Respecto a las características, se asume que los problemas públicos son: interdependientes, es decir, que no se presentan como situaciones aisladas sino que hacen parte de un sistema de acción en el que se pueden identificar múltiples causalidades y se encuentran relacionados con otros fenómenos sociales. Dinámicos y cambiantes teniendo en cuenta las transformaciones en las esferas del conocimiento, sociales, culturales, tecnológicas, económicas y políticas, entre otras, y los cambios en las intervenciones de política pública (Dunn, 2004, pág. 70). Finalmente, los problemas públicos son construcciones subjetivas, y por tanto sujetos a interpretaciones humanas. “En realidad, los problemas se basan en elementos de una situación problemática que son abstraídos de ella mediante el análisis” (Ordoñez, 2013, pág. 99), en el cual se definen límites, alcances y causalidades.

Este planteamiento se retoma en lo denominado Descripción de la problemática, en el cual se realiza un acercamiento a los problemas y 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 o derechos y los problemas y necesidades están asociadas a las violaciones, vulneraciones o limitaciones para la garantía de estos.

En este punto, también se contextualiza el servicio teniendo en cuenta la misión del sector o 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 éste 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 cual 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. Todos 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 estos últimos como “los bienes y servicios entregados por la intervención pública” (SDP, 2019, pág. 10) Por su parte, los resultados son conceptualizados como los efectos ya sean esperados o no que se derivan de la intervención pública una vez se han sido entregados los productos, mientras que los impactos refieren a los efectos que son atribuidos exclusivamente a la intervención pública (SDP, 2019, pág. 10).

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

MARCO DE REFERENCIA

Este acápite retoma algunos referentes de la PPLGBTI relacionados con las estrategias de cambio cultural y ambientes laborales inclusivos. El decreto 062 de 2014 establece que estas dos estrategias se implementan para responder a la discriminación estructural hacia las personas de los sectores LGBTI. Es preciso indicar que estas estrategias se fundamentan desde las representaciones sociales, por lo que se retoman algunos conceptos asociados.

Estrategia de Cambio Cultural

Una estrategia de cambio cultural implica implementar acciones que tengan como objetivo la identificación y la transformación de representaciones sociales y prácticas culturales que crean, reproducen y legitiman la discriminación y la exclusión por identidad de género u orientación sexual. Debe propender por la promoción de una cultura ciudadana y la construcción de un sistema de valores que abarquen la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación como base para la garantía de los derechos. Dicha estrategia está relacionada además con los derechos a la cultura, a la comunicación y al trabajo digno, entre otros.

En el ámbito cultural, esta estrategia incluye garantizar por un lado la visibilización de la producción cultural de los sectores LGBTI en diferentes medios de difusión en igualdad de condiciones; y por el otro lado garantizar el derecho al desarrollo de la personalidad, la libre expresión y a la visibilización de una identidad cultural individual y colectiva, es decir que las personas puedan visibilizar sus orientaciones sexuales e identidades de género sin miedo a ser discriminados o excluidos (SDP, 2015).

Con respecto al derecho a la comunicación, las acciones de una estrategia de cambio cultural promueven que los medios de comunicación generen información de manera respetuosa y hagan uso del lenguaje incluyente. Además de que aborden las problemáticas de violencia y discriminación contra las personas de los sectores LGTBI (SDP, 2015).

Según Pérez et al (2013), en la esfera laboral, el principio de igualdad y no discriminación supone estrategias no solamente dirigidas hacia "la ampliación de las posibilidades de ingreso al mundo laboral para personas excluidas y/o discriminadas, sino también cambios de enfoques que construyan simetrías y eliminen las nociones de subalternidad construidas a partir de jerarquías imaginarias frente al sexo y el género" (Pérez et al, 2013, pág. 25).

A continuación se describen los conceptos principales que se asocian con las estrategias de Cambio Cultural y Ambientes Laborales Inclusivos

Discriminación

Según García (2008), la no discriminación no equivalente a la igualdad. La discriminación es dar un trato inferior o la exclusión, restricción o preferencia de una persona basada en su raza, sexo, género, religión, posición económica, opinión, entre otros, (Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México, 2012) que genera impedimentos en el reconocimiento o goce efectivo de los derechos humanos y libertades de las personas.

Estereotipos

Los estereotipos son definidos como las "creencias sobre colectivos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Pueden reflejar las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características, o atributos que son atribuidos a los diferentes géneros" (INMUJERES, pág. 62). Normalmente se presentan generalizaciones de manera negativa para denigrar a un grupo o colectivo.

Representaciones sociales

Siguiendo a Abric (1993), las representaciones sociales son "conjuntos organizados y jerarquizados de saberes que se elaboran colectivamente en torno a los objetos y fenómenos que constituyen la vida social" (Abric, 1993, citado en Pardo, 2007, pág, 94). Pueden ser conceptualizadas según Pardo (2007) como sistemas de interpretación del mundo las cuales se presentan a manera de juicios, opiniones o creencias, por lo que dependen de un entramado de valores, tradiciones e imágenes del mundo pertenecientes a una colectividad.

Según Pardo (2007) las representaciones sociales tienen una función cognitiva, orientacional y social. La primera está relacionada con su carácter descriptivo y explicativo sobre la realidad que representan; la segunda indica que las representaciones sociales direccionan las formas de decir y hacer de los miembros de un grupo; y la tercera es que mediante éstas se justifica el accionar social y tienen la función de cohesión y creación de subjetividades.

Así, como lo indica la SDP, "Las representaciones sociales determinan, en la práctica, la manera en que una persona se relaciona con las demás personas, pues éstas no se entienden, en lo cotidiano, como construcciones sociales sino como modos de conocimiento y reconocimiento pre-reflexivo, que ayudan a reforzar y mantener las relaciones de poder" (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 106)

Como se ha establecido en los distintos documentos de la PPLGBTI[16], las representaciones sociales y prácticas culturales negativas y basadas en estereotipos se transforman en el tiempo, pues "no tienen un carácter estático (…) estas se pueden transformar a través de los mismos mecanismos de interpretación y construcción de la realidad que participan en

[16] Lineamientos conceptuales (2015), Líneas Técnicas (2017).

la formación de las valoraciones culturales que dan paso a la discriminación" (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, págs. 109-110). Cuestión que en la PPLGBTI ha constituido el reto transformar, desde distintas acciones y estrategias, las representaciones sociales negativas y las prácticas culturales que mantienen el estado de cosas actual de derechos las personas de los sectores LGBTI.

Representaciones sociales negativas y la PPLGBTI

La discriminación y exclusión histórica y estructural de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad, tanto a nivel personal como colectivo, han sido rastreadas y caracterizadas desde el concepto de representaciones sociales y prácticas culturales basadas en estereotipos y prejuicios negativos sobre las personas de los sectores LGBTI en Bogotá, como se ha evidenciado en los Planes de Acción de la PPLGBTI (2008, 2013, 2017), en los informes de Balances y perspectivas (2011, 2015, 2019) y demás documentos de la política.

Estos documentos refieren la relación entre las representaciones sociales negativas y los derechos de las personas de los sectores LGBTI que se han visto afectados de forma estructural, siendo estos los derechos fundamentales a la igualdad, al desarrollo de la libre personalidad, a la libertad de expresar y difundir su pensamiento y el derecho a la dignidad (Artículo 13, 16 y 70 de la Constitución Política de Colombia), además de los derechos que se abordan desde la política.

En tal sentido, las personas de los sectores LGBTI han visto afectados sus derechos en la medida en que la sociedad en general no solo mantiene y expresa prejuicios, sino que moviliza acciones que les "prohíben" acceder a trabajos, aparecer en medios de comunicación, habitar la ciudad y acceder a bienes y servicios culturales, entre otras.

Lo anterior, se asocia a la poca o nula "promoción de transformaciones culturales para el reconocimiento de la titularidad de derechos de las personas", denominada "cultura de derechos". Los distintos informes de Balances y Perspectivas (2011, 2015, 2019) han mostrado que ha sido un proceso largo y complejo, que no solo implica realizar acciones para transformar los imaginarios, sino que implica la transformaciones de regímenes y ordenes de género que reproducen normas y prácticas excluyentes.

Cambio cultural

El cambio o transformación cultural, es un cambio de imaginarios y representaciones sociales que tiene como consecuencia la disminución de la discriminación por parte de la ciudadanía y de servidores/as para garantizar la inclusión de estos sectores sociales por medio de la adopción de un enfoque diferencial. También, permite la visibilización de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad y en los espacios de producción cultural.

En el documento de Balances y Perspectivas de 2019 se señala que este es un proceso de largo aliento que va desde "la modificación de los códigos de comunicación (cómo se nombran las personas, cómo se representan, cómo se perciben) (…) [hasta] la visibilización y el posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público (Secretaría Distrital de Planeación, 2019, pág. 155).

Estos referentes son los que han sustentado las estrategias de cambio cultural

- "En Bogotá se puede ser" que tiene como objetivo "fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, por medio del intercambio de experiencias y construcciones políticas, pedagógicas, culturales y

organizativas de la ciudadanía en general" (Secretaría Distrital de Planeación, 2015, pág. 297).

- Ambientes Laborales Inclusivos (ALI) cuyo objetivo es "eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral y que a todas las personas les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad" (Directiva 012 de 2015).

MARCO METODOLÓGICO

La evaluación de resultados de los servicios de la PPLGBTI se enmarca en el paradigma de investigación cualitativo, el cual "se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto" (Hernández, 2014, pág. 358). Siguiendo a Ortiz (2013), este paradigma no tiene como objeto presentar verdades absolutas ni generalizaciones acerca de la realidad analizada, por el contrario, reconoce la diversidad y pluralidad de los fenómenos sociales y produce resultados que son solo válidos para el caso objeto de estudio en particular; por lo que se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones y las instituciones. (Hernández, 2014, pág. 9).

Para la evaluación de los resultados de la PPLGBTI se utilizarán como fuentes de información las mediciones de línea base de la política (LB), realizadas en 2010, 2015 y 2019, literatura gris, registros administrativos, así como información suministrada directamente por distintos actores (servidores, personas de los sectores LGBTI y usuarios), por lo que se hará uso de técnicas de recolección de la información como entrevistas semi-estructuradas y grupos focales.

La evaluación de los mensajes de las estrategias de cambio cultural En Bogotá Se Puede Ser y de Ambientes Laborales Inclusivos se realiza a través de una encuesta dirigida a servidoras y servidores públicos[17] de los 15 sectores de la administración distrital (15 Secretarías y 9 entidades adscritas).

Técnicas de recolección de la información

Entrevistas semi –estructuradas

La entrevista permite "desentrañar significaciones, las cuales fueron elaboradas por los sujetos mediante sus discursos, relatos y experiencias. De esta manera se aborda al sujeto en su individualidad e intimidad" (Troncoso & Amaya, 2017, pág. 329).

La entrevista semi-estructurada permite mantener la estructura planeada de una entrevista con un conjunto de preguntas que han sido previamente preparadas pero también brinda una mayor flexibilidad al tener la posibilidad de adaptar las preguntas subsiguientes teniendo en cuenta las respuestas de los entrevistados (Troncoso & Amaya, 2017), de manera que en el transcurso de la misma emerge el espacio para matizar, ampliar o suprimir preguntas o información que no va al caso o que debe entrar y no se incluyó en el guion original.

[17] Se entiende como tal a quienes están vinculados laboralmente al distrito a través de cargos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, planta temporal o provisionalidad.

En este sentido, estas entrevistas permiten obtener información sobre la forma cómo se implementaron los servicios de la PPLGBTI desde la perspectiva de servidores públicos; y, también, la forma en cómo fue percibida o recibida por parte de quienes hicieron uso de estos servicios.

Grupos focales

Siguiendo a Merton et al (1998) los grupos focales o las entrevistas focalizadas se diferencian de otro tipo de entrevistas ya que los participantes tienen una situación en común cuyo contexto, estructura y elementos significativos han sido analizados con anterioridad por el investigador. Estas entrevistas están enfocadas en las experiencias subjetivas de las personas permitiendo la comprobación de hipótesis o la construcción de nuevos supuestos.

Este tipo de entrevista también permite un intercambio de experiencias y una interlocución entre los participantes que enriquece la información obtenida durante la sesión ya que se pueden identificar situaciones reiterativas así como experiencias muy dispares acerca del tema objeto de investigación (Aigneren, 2002).

Las entrevistas focalizadas o grupos focales para esta evaluación tienen como objetivo establecer un diálogo grupal centrado en la percepción de las personas participantes en torno a los objetivos del servicio, los temas y enfoques abordados en la prestación de los servicios, la cualificación y sensibilidad de los profesionales a cargo de la atención y la transformación de la vida de los usuarios y usuarias después de haber sido beneficiarios de los servicios.

Encuesta

La encuesta puede ser definida como una “técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (García, 1993).

Diseño de los instrumentos

Evaluación de resultados de los servicios de la PPLGBTI

Según los servicios priorizados, brindados por el Sector Salud, Sector Gobierno, Sector Integración Social y Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo, se elabora un listado de actores claves para ser invitados a participar en el proceso. Estos actores corresponden a:

- Servidores/as públicos/as en este estudio abarcan la categoría legal y normativa de empleados y trabajadores del Estado de sus entidades en el sector central y descentralizado en el nivel distrital.
- Usuarios/as son definidos como aquellas personas que pertenecen a los sectores LGBTI que accedieron a alguno o a varios de los servicios evaluados.
- Líderes/as sociales son aquellas personas que ejercen liderazgo de manera individual o a nombre de un colectivo para la defensa o el reconocimiento de los derechos de los sectores LGBTI.

En esta fase de diseño de instrumentos se elaboró la metodología y la guía de preguntas que permiten la indagación tanto para las entrevistas como para los grupos focales, se elabora según el sector considerando que los servicios que se ofrecen cuentan con distintas características, sin embargo, se mantiene una estructura común.

Metodología

Procedimiento:

a. Presentación de la propuesta metodológica a partir de tres preguntas (visualizarán en plotters en el espacio).

¿Por qué lo estamos haciendo?	Breve presentación del Convenio UNAL – SDP
¿Cómo se ha planeado el espacio de diálogo?	Paso a paso metodológico
¿A qué nos comprometemos?	Reglas del juego

b. Presentación de los y las participantes
A través de las preguntas: ¿Quién soy? ¿de dónde vengo? y ¿con qué me gusta que me identifiquen? Se identifica a la persona que interviene teniendo en cuenta el criterio por el cual fue invitado.
c. Preguntas orientadoras por servicio

- ¿En qué servicio recibió atención?
- ¿Cómo fue su acceso al servicio, se sintió acogido, le explicaron el funcionamiento de la atención y lo que podía esperar?
- ¿Cómo fue la atención recibida?
- ¿La situación a partir de la cuál solicitó el servicio se modificó con esta atención?
- ¿Qué le mejoraría a la atención recibida?
- ¿Qué cree que se debería mantener?
- ¿El servicio que utilizaste cumplió con tus expectativas? ¿Por qué?
- ¿Ha fortalecido sus redes o hace parte de nuevas redes?
- ¿Ha recibido procesos de formación? ¿Cuáles?, Responden a sus necesidades?

Evaluación de resultados de los procesos estratégicos de la PPLGBTI

Los instrumentos participativos como entrevistas semi estructuradas y grupos focales se diseñaron a partir de preguntas orientadoras. De igual manera se tuvo en cuenta, los distintos actores vinculados:

- Servidores/as públicos/as en este estudio abarcan la categoría legal y normativa de empleados y trabajadores del Estado de sus entidades en el sector central y descentralizado en el nivel distrital.

- Personas de los sectores LGBTI y Líderes/as sociales son aquellas personas que ejercen liderazgo de manera individual o a nombre de un colectivo para la defensa o el reconocimiento de los derechos de los sectores LGBTI

Metodología

Procedimiento

a. Presentación de la propuesta metodológica a partir de tres preguntas

¿Por qué lo estamos haciendo?	Breve presentación del Convenio UNAL – SDP
¿Cómo se ha planeado el espacio de diálogo?	Paso a paso metodológico

¿A qué nos comprometemos?	Reglas del juego

b. Desarrollo de las preguntas orientadoras
c. Cierre

Las preguntas orientadoras se establecen por proceso estratégico de la siguiente manera:

Tabla 1. Guia grupo focal proceso estratégico 1.

Proceso Estratégico. Fortalecimiento Institucional	
Formación	¿Cómo considera los procesos de sensibilización, capacitación y formación desarrollados en el marco de la PPLGBTI dirigidos a las y los servidores públicos de las entidades del distrito para la apropiación y transversalización del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género? ¿Qué dificultades se pueden identificar? ¿Qué acciones de mejora propondrían?
Transversalización	¿Cómo valora los aportes a la transversalización del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género de los documentos de línea técnica, las líneas de base, manuales, conceptos entre otros, que se realizan en el marco de la PPLGBTI? ¿Qué dificultades se pueden identificar? ¿Qué acciones de mejora propone?
Servicios Públicos Sociales	¿Cómo considera las rutas de atención que se han desarrollado desde las entidades distritales para la eliminación de las barreras de acceso y la promoción de los derechos de las personas de los sectores LGBTI? ¿Qué dificultades se pueden identificar? ¿Qué acciones de mejora se proponen?
	¿Cómo considera los servicios que se han desarrollado desde la política pública para promover los derechos a la salud, educación, trabajo, vida e integridad de las personas de los sectores LGBTI han sido? ¿Qué dificultades identifica en su desarrollo? ¿Qué acciones de mejora propone?
	¿Qué grado de efectividad y de respuesta observa a las denuncias y a la atención de casos de vulneración de derechos hacia personas de los sectores LGBTI? Por favor justifique su respuesta.
Normatividad	¿Desde su sector, ¿En qué grado considera que se han desarrollado las normas necesarias que permitan avanzar en la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI? ¿Qué dificultades identifica en su desarrollo? ¿Qué acciones de mejora propone?
Coordinación Interinstitucional	¿Cómo considera la coordinación y articulación interinstitucional de la política pública LGBTI? ¿Qué dificultades identifica en su desarrollo? ¿Qué acciones de mejora propone?

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2. Guía grupo focal componente territorialización.

Componente. Territorialización de la Política
¿Con qué lineamientos técnicos, conceptuales o metodológicos cuenta su entidad para llevar a cabo la territorialización de la política pública LGBTI? ¿Cuáles han sido los espacios de interlocución y articulación entre el sector local y las personas y organizaciones del sector LGBTI? En estos espacios ¿Cómo se concertan las agendas y las rutas de acción? ¿A cuáles derechos han facilitado el acceso de los sectores LGBTI? En materia de ejecución ¿los y las funcionarias cuentan con claridad respecto a las funciones y competencias que deben desarrollar en los territorios? ¿A qué dificultades se enfrentan funcionarios y funcionarias en los territorios para ejecutar acciones que garanticen el pleno acceso a derechos de los sectores LGBTI? ¿Qué se debería mantener del modelo actual?

Fuente. Elaboración propia

Tabla 3. Guía grupo focal proceso estratégico 2.

Proceso Estratégico. Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos	
Ampliación de capacidades para el ejercicio de derechos y para la ciudadanía.	¿Cómo considera las acciones de sensibilización, capacitación y formación desarrollados en el marco de la PPLGBTI dirigidos a las personas, organizaciones sociales y comunitarias de los sectores LGBTI para que ejerzan plenamente sus derechos? ¿Qué dificultades se pueden identificar? ¿Qué acciones de mejora propondrían?
Promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI.	¿Cómo considera las acciones de promoción y fortalecimiento de la organización social desarrollados en el marco de la PPLGBTI dirigidos a las personas, organizaciones sociales y comunitarias de los sectores LGBTI con miras a incrementar su capacidad de incidencia en asuntos de interés público? ¿Qué dificultades se pueden identificar? ¿Qué acciones de mejora propondrían?
	¿Cómo ha sido la interlocución entre las personas y organizaciones de los sectores LGBTI y las entidades distritales en el marco de la PPLGBTI? ¿Qué dificultades se pueden identificar? ¿Qué acciones de mejora propondrían?
Facilitación de ejercicios de control ciudadano por parte de personas y organizaciones LGBTI y organizaciones que trabajan por sus derechos	¿Cómo considera las acciones desarrolladas en el marco de la PPLGBTI orientadas a fortalecer el ejercicio del derecho de control ciudadano por parte de los sectores LGBTI? ¿Qué dificultades se pueden identificar? ¿Qué acciones de mejora propondrían?

Fuente. Elaboración propia

Tabla 4. Guía grupo focal proceso estratégico 4.

Proceso Estratégico. Producción de Conocimientos y saberes	
Producción de Conocimientos y saberes	¿Cómo valora la utilidad de los estudios, investigaciones, líneas de base, encuentros de saberes entre otros, en relación con la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI realizados en el marco de la PPLGBTI? ¿Qué dificultades identifica en su desarrollo? ¿Qué acciones de mejora propone?
	¿Qué otros aportes o consideraciones consideran importante tener en cuenta?

Fuente. Elaboración propia

Evaluación de la estrategia de cambio cultural En Bogotá Se puede Ser y Ambientes Laborales Inclusivos

La encuesta se elaboró en el software Lime Survey que es la plataforma que la Secretaría de Planeación ha creado para el desarrollo de encuestas y sondeos la cual permite la aplicación y seguimiento a la tasa de respuesta. Por su parte, el Departamento Administrativo del Servicio Civil fue encargada de divulgar el enlace de la encuesta a traves del cual los y las servidores/as públicos de cada entidad pudieron dar respuesta.

La encuesta se estructuró a partir de 31 preguntas de selección múltiple, organizadas en las siguientes secciones:

Sección 1: Caracterización

Las preguntas 1 a 10 dan cuenta de las características de las y los servidores que responden la encuesta, a partir de la entidad a la que pertenecen, cargo, edad, nivel educativo, socioeconómico, discapacidad, sexo, orientación sexual e identidad de género. Continúa el instrumento con dos preguntas bisagra 11 y 12 con el fin de identificar cuántas de las personas que contestan la encuesta tienen a su cargo atención a las y los ciudadanos y como perciben dicha atención de acuerdo con condiciones y situaciones particulares de la ciudadanía.

Sección 2: Conocimiento de la estrategia de cambio cultural

Las preguntas 13 a 20 tenían como objetivo la identificación del concepto de la estrategia de cambio cultural, el público a quién va dirigida, su objetivo, el aporte en el trabajo y la valoración de las y los servidores respecto a la misma. Mientras que las preguntas 21 a 24 buscaban dar cuenta del conocimiento de las y los servidores sobre la imagen de la estrategia y que significado le atribuían a la imagen.

Sección 3: Semana por la igualdad

Las preguntas 25 a 28 revela el conocimiento, los mensajes, la participación, medio de conocimiento o vinculación de las y los funcionarios a la semana por la igualdad.

Sección 4: Ambientes laborales inclusivos

Las preguntas 29 a 31 buscan identificar el conocimiento del problema al que da respuesta la estrategia de ambientes laborales inclusivos, población objetivo y su apreciación respecto de la estrategia.

Implementación

El proceso de recolección de datos se inició con la petición de información a las entidades responsables de la política, de los cuales se obtuvo documentación que incluye las líneas de base de la política pública, los planes de acción, las fichas técnicas de proyectos de inversión, los informes de gestión, los registros administrativos y los informes de evaluación.

Respecto a la implementación de los instrumentos participativos es de señalar que las convocatorias se realizaron vía correo electrónico acorde con las bases de datos aportadas por la Dirección de Diversidad Sexual; y según las encuestas realizadas por el equipo evaluador en diferentes eventos presenciales y a través de medios virtuales, en donde los y las asistentes indicaron su interés en participar en los procesos de evaluación de la PPLGBTI.

Evaluación de resultados de los servicios de la PPLGBTI

Entrevista

A continuación se muestran los tipos y números totales de entrevistados/as por sector.

Tabla 5. Entrevistas semi estructuradas para la evaluación de resultados de los servicios.

Sector	Tipo de Entrevistado/a	Número de entrevistas/ tipo de entrevistado/a	Número total de entrevistados/as por sector
Sector Salud	Servidores/as públicos	2	3
	Servidores/as públicos		
	Usuario/a	1	
Sector Gobierno	Servidores/as públicos	2	3
	Servidores/as públicos		
	Usuario/a	1	
Sector Integración Social	Servidores/as públicos	1	1
Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo	Lider/sa	1	2
	Ex Servidores/as públicos	1	
		TOTAL	**9**

Fuente: Elaboración propia

Grupos focales

A continuación se muestran las temáticas, los tipos de participantes y los números totales de grupos focales realizados por sector.

Tabla 6. Grupos focales para la evaluación de resultados de los servicios.

Sector	Temática del grupo focal	Tipo de participantes	Número de participantes	Número Total
Sector Salud	SA	Servidores/as públicos	3	3
	Centros de Escucha	Servidores/as públicos	5	
	Servicio Amigable	Usuarios/as	4	
Sector Gobierno y Mujeres	Casa de Todas	Usuarios/as	8	2
	Atención jurídica	Usuarios/as	6	
Sector de Integración Social	Servicios	Usuarios/as	7	4
	Ruta de empleabilidad y red de afecto	Servidores/as públicos	4	
	Servicios prestados por IDIPRON	Servidores/as públicos	3	
	Servicios prestados por IDIPRON	Usuarios/as	20	
Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo	Rutas de Empleabilidad	Usuarios/as	4	1
			TOTAL	10

Fuente. Elaboración propia

Evaluación de resultados de los procesos estratégicos de la PPLGTBI

A continuación se presenta la información por procesos estratégico, los tipos de participantes y los números totales de grupos focales o entrevistas realizadas.

Tabla 7. Grupos focales y entrevistas para la evaluación de resultados por procesos estratégicos.

Proceso Estratégico	Técnica	Tipo de participantes
Fortalecimiento Institucional y producción de conocimientos y saberes	Grupo Focal	Servidores/as públicos (directivos)
	Grupo Focal	Servidores/as públicos (referentes PPLGBTI)
	Grupo Focal	Servidores/as públicos (referentes territoriales)
	Cartografía	Ciudadanía- Mesas
Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos	Grupo Focal	Servidores/as públicos (referentes)
	Grupo Focal	Espacio autónomo Consejo Consultivo
	Entrevista	Consejera Consultiva
Comunicación y educación para el cambio cultural	Entrevista	Profesional sector educación

Fuente. Elaboración propia

Evaluación de la estrategia de cambio cultural En Bogotá Se puede Ser y Ambientes Laborales Inclusivos

Una vez definido el instrumento, con base en la información de la totalidad de los funcionarios del Distrito[18], se realizó un **censo** del total de funcionarias/os, obtenido mediante registros de la hoja de vida SIDEAP[19] con corte a Julio 31 del 2019. Al total de personas de este listado se les envió un correo electrónico con la encuesta.

Con el fin de mantener consistencia estadística entre el número total de las y los servidoras públicos y de los que diligencian la encuesta, se propuso mantener una cuota del 60% de respuestas en cada uno de los grupos desagregados por entidad. Por otro lado, para

[18] Base de Datos suministrada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil.
[19] Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública.

garantizar que la distribución poblacional de esta variable se mantuviera en la cantidad de encuestas diligenciadas, se hizo un monitoreo constante de la tasa de respuesta por estas desagregaciones, y así, poder insistir en los grupos (entidades) que presentaban menor tasa de respuesta para incentivarlos a diligenciar la encuesta. Para esto, el Departamento Administrativo del Servicio Civil se encargó de divulgar el enlace de la encuesta en todas las entidades y de reenviar correos electrónicos a las personas que no habían diligenciado la encuesta.

Aplicación de la encuesta

El Departamento Administrativo del Servicio Civil mediante la Circular Externa 035 del 09/12/2019 pone en conocimiento la encuesta a las entidades participantes del estudio, y promueve la participación de las y los funcionarios en el diligenciamiento de dicha encuesta. (Anexo 1. Circular Externa 035)

La encuesta se habilitó desde el 10 de diciembre del 2019 y se cerró el 29 de febrero del 2020. En total la encuesta se aplicó a 11.816 funcionarias/os del distrito, de los cuales 4.893 diligenciaron dicha encuesta, esto corresponde al (41%) del total. Los porcentajes de respuesta a la encuesta por entidad se muestran en la Tabla 1.

Los resultados de la encuesta se analizan descriptivamente teniendo en cuenta la tasa de respuesta, como se presenta a continuación.

Tabla 8. Porcentaje de encuestas diligenciadas por entidad.

Entidad	Total de funcionarias/os	Encuestas diligenciadas	Porcentaje respuesta
Secretaría Distrital de Gobierno	1.007	171	17%
Secretaría Distrital de Salud	568	203	36%
Secretaría de Educación del Distrito	2.789	1.371	49%
Secretaría Distrital de Ambiente	119	69	58%
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	161	78	48%
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	196	209	107%[20]
Secretaría Distrital de Hacienda	1.261	199	16%
Secretaría Distrital de Integración Social	1.865	784	42%
Secretaría Distrital de Movilidad	389	267	69%
Secretaría Distrital de Planeación	583	243	42%
Secretaría Distrital del Hábitat	107	8	7%
Secretaría General	737	402	55%
Secretaría Jurídica	157	91	58%
Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	726	110	15%
Secretaría de la Mujer	145	83	57%
Canal Capital	30	10	33%
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	217	59	27%
Instituto Distrital de las Artes	124	46	37%
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	33	22	67%
Departamento Administrativo del Servicio Civil	60	32	53%
Instituto Para La Economía Social	97	38	39%
Instituto Distrital de Turismo	40	21	53%
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	104	23	22%
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	301	273	91%
TOTAL	11.816	4.812	41%

[20] Este porcentaje se puede atribuir a la diferencia entre el corte de la generación de la información y la aplicación de la encuesta.

Fuente: SIDEAP con corte a Julio 31 del 2019; Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Con el fin de encontrar consistencia entre la distribución del total de encuestadas/os, en la tabla siguiente se observan los porcentajes por cada entidad tanto en el total de funcionarias/os como en el total de quienes diligenciaron la encuesta. Esta permite observar que la distribución del total de funcionarias/os por entidad es muy similar a la distribución de las encuestas diligenciadas por entidad.

Tabla 9. Porcentaje del total de funcionarios y de encuestas diligenciadas por entidad.

Entidad	Porcentaje de funcionarias/os	Porcentaje de encuestas diligenciadas
Secretaría Distrital de Gobierno	9%	4%
Secretaría Distrital de Salud	5%	4%
Secretaría de Educación del Distrito	24%	28%
Secretaría Distrital de Ambiente	1%	1%
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	1%	2%
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	2%	4%
Secretaría Distrital de Hacienda	11%	4%
Secretaría Distrital de Integración Social	16%	16%
Secretaría Distrital de Movilidad	3%	6%
Secretaría Distrital de Planeación	5%	5%
Secretaría Distrital del Hábitat	1%	0%
Secretaría General	6%	8%
Secretaría Jurídica	1%	2%
Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	6%	2%
Secretaría de la Mujer	1%	2%
Canal Capital	0%	0%
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	2%	1%
Instituto Distrital de las Artes	1%	1%
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	0%	0%
Departamento Administrativo del Servicio Civil	1%	1%
Instituto Para La Economía Social	1%	1%
Instituto Distrital de Turismo	0%	0%
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	1%	0%
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	3%	6%
Total	100%	100%

Fuente: SIDEAP con corte a Julio 31 del 2019; Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Las distribuciones en porcentajes en las variables de sexo, cargo y nivel educativo del total de funcionarias/os en comparación con los que contestaron la encuesta, se presentan a continuación.

En la tabla 10 se observa que son muy similares los porcentajes del total de funcionarias/os como del total de encuestadas/os, notando mayor proporción de mujeres con respecto al total.

Tabla 10. Porcentaje del total de funcionarios y de encuestas diligenciadas por sexo.

Sexo	Porcentaje de funcionarias/os	Porcentaje de encuestas diligenciadas
Mujer	61%	65%
Hombre	38%	35%
Intersexual	1%	0%

Total	100%	100%

Fuente: SIDEAP con corte a Julio 31 del 2019; Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

En cuanto a las distribuciones del cargo, se observa que son muy similares los porcentajes dados en total de funcionarias/os como en quienes diligenciaron la encuesta, sin embargo, son las/os de nivel profesional quienes contestaron en mayor proporción la encuesta con respecto al total.

Tabla 11. Porcentaje del total de funcionarios y de encuestas diligenciadas por cargo.

Nivel del cargo	Porcentaje de funcionarias/os	Porcentaje de encuestas diligenciadas
Directivo	4%	3%
Asesor	2%	1%
Profesional	41%	52%
Técnico	12%	31%
Asistencial	41%	13%
Total	100%	100%

Fuente: SIDEAP con corte a Julio 31 del 2019; Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Análisis de información

Evaluación de resultados de los servicios y de los procesos estratégicos de la PPLGBTI

Para el desarrollo de la evaluación se realizó un ejercicio de triangulación lo que permite una mirada más integral del objeto de evaluación, tal y como lo señalan Okuda & Gómez (2005) al reconocer que dentro de las ventajas de la triangulación está el elaborar una perspectiva ampliada del fenómeno en relación con su interpretación, que da cuenta de su complejidad y brinda un espacio para la generación de nuevos planteamientos.

Al respecto, tal y como lo señala Valles (2014), es importante precisar, que la triangulación se asocia con la credibilidad, requerida en el marco de un estudio cualitativo. De manera que el fin metodológico, de facilitar los análisis de la información adquiere un carácter instrumental para lograr una investigación rigurosa y con información valida.

Según Denzin (1970) la triangulación en investigación se entiende como “la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos o métodos de investigación en el estudio de un fenómeno singular”. Este autor también refiere varios tipos de triangulación, que para este caso se acudirá a lo que denomina triangulación múltiple, la cual resulta de la combinación de triangulación de fuentes, de investigador, teórica y metodológica.

Lo anterior, dado que se ha recurrido al análisis de datos primarios provenientes de la aplicación de instrumentos cualitativos, secundarios provenientes de fuentes oficiales y otros estudios publicados sobre el tema con el objeto de contrastar los resultados obtenidos en la investigación.

Evaluación de la estrategia de cambio cultural En Bogotá Se puede Ser y Ambientes Laborales Inclusivos

Análisis Estadístico

Se emplearon metodologías descriptivas de análisis estadístico. Inicialmente se realizaron validaciones de flujos de las respuestas, luego se procedió a realizar análisis descriptivos

univariados, bivariados y multivariados mediante tablas de contingencia teniendo en cuenta los perfiles totales, fila y columna, estas tablas se procesaron con el software estadístico SPSS versión 22 mediante programación de los Script que las generan. Las gráficas fueron procesadas en el software Excel 2013. Además de estos análisis, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva multivariada de Análisis de Correspondencias Múltiples[21] mediante el Software estadístico R Project.

[21] Un Análisis de Correspondencias Múltiples es una técnica de estadística descriptiva multivariada derivada de la familia de Análisis Factoriales, en donde se pretende reducir el número de dimensiones de varias variables de tipo categórico (cada categoría representa una dimensión). Esta reducción de dimensiones se realiza mediante transformaciones lineales con el fin explicar la mayor cantidad de variabilidad de las variables originales, en nuevas variables de tipo continúo llamados ejes factoriales. Al seleccionar un par de estos ejes factoriales (llamados planos factoriales), se pueden hacer proyecciones de las categorías en estos planos con el fin de entender en una gráfica de solo 2 dimensiones, el grado de correlación que se tienen entre las categorías usadas para este análisis.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS
Procesos Estratégicos
Política Pública LGBTI

EVALUACIÓN DE RESULTADOS.
Procesos Estratégicos Política Pública LGBTI

Conforme a lo establecido en el artículo 4 del Acuerdo 371 de 2009 y del artículo 6 del Decreto 062 de 2014, la Política Pública LGBTI está estructurada a partir de cuatro Procesos Estratégicos, de los cuales se desprenden Componentes. El Proceso Estratégico No 1: Fortalecimiento Institucional en los niveles distritales y locales, está orientado a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del distrito ante la vulneración de derechos hacia las personas de los sectores sociales LGBTI y se implementa desde cuatro componentes. El Proceso Estratégico No 2: Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos, desarrolla el derecho a la participación, a partir de tres componentes. El Proceso Estratégico No 3: Comunicación y educación para el cambio cultural, orientado a la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI, a garantizar el derecho a la cultura y a la comunicación, desplegado desde cuatro componentes y el Proceso estratégico No. 4: Producción y aplicación de conocimientos y saberes, orientado a generar conocimientos y saberes que soportan y retroalimentan la implementación, el seguimiento y la evaluación de la política pública y que se desarrolla desde el componente de investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI.

Uno de los objetivos específicos de esta evaluación fue realizar la evaluación de los resultados de la implementación de la política pública LGBTI, a partir del análisis de los procesos estratégicos, los componentes y su relación con los objetivos de la política. Esta evaluación se desarrolló a partir del instrumento metodológico de Cadena de Valor. Así, desde la estructura de la cadena de valor, se realizó el análisis de cada proceso estratégico de la política pública y se abordó la relación entre el problema, los insumos, las actividades, los productos y los resultados.

Finalmente, desde las categorías que tradicionalmente se emplean en estos procesos de evaluación como la pertinencia, la relevancia o la sostenibilidad entre otras, se analizaron los procesos estratégicos. A continuación se presentan los resultados de la evaluación realizada desde la estructura de la PPLGBTI.

Proceso Estratégico 1. Fortalecimiento institucional en los niveles distrital y local

En el marco de la PPLGBTI se conceptualiza la institucionalización como el proceso por el cual se asegura la disposición de un aparato normativo, orgánico, administrativo y de funcionamiento, (en este caso todas las entidades responsables de la ejecución de la PPLGBTI) que cuenta con capacidades suficientes para la ejecución de una política pública y asegura condiciones de sostenibilidad de las acciones en el mediano y largo plazo, mediante la disposición de recursos financieros, humanos, tecnológicos, técnicos y el afianzamiento de disposiciones funcionales en la estructura administrativa que dé respuesta efectiva a las situaciones de vulneración y barreras existentes para el ejercicio pleno de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.

Así, el proceso estratégico de Fortalecimiento institucional en los niveles distrital y local se constituye como el eje de las acciones de la administración distrital encaminadas a construir

los cambios institucionales para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. (SDP, 2010, pág. 164).

Situación problema

En este apartado se entiende como situación problema, los aspectos que evidencian la necesidad de este proceso. De esta manera, se reconoce que son las situaciones de vulneración de derechos las que requieren ser transformadas y en tanto, es responsabilidad del Estado no solo generar condiciones para este fin, sino dar respuestas para que estos derechos sean garantizados.

Por lo anterior, se presenta brevemente algunos de los datos obtenidos a traves de las mediciones de LB, con los cuales se reconocen barreras de acceso, manifestaciones de vulneraciones y violaciones a los derechos. Al respecto se evidencia que un (98%) de las personas de los sectores LGBTI encuestadas se sintieron discriminadas en algún momento, y de esa cifra, un (54%) específicamente por su OS o IG. De ellos y ellas, solo un (20%) señalan haber tomado alguna acción frente al acto de discriminación.

Estas mediciones también dan cuenta de las representaciones en torno a las personas de los sectores LGBT que fundamentan las acciones de discriminación. Así pues, la primera línea de base expone que un (20%) de las y los ciudadanos encuestados afirmaron ver como un riesgo a las personas de los sectores LGBT, un (16%) les percibieron como una oportunidad para las comunidades y una décima parte afirmó que pueden ser o un riesgo o una posibilidad dependiendo del contexto. El (51%) restante manifestó su indiferencia hacia la identidad de género u orientación sexual de una persona como espacio de riesgo o de oportunidad (Secretaría Distrital de Planeación, 2010).

En cuanto a la percepción de aquello que debería prohibírseles a los sectores LGBT, un (27%) de las y los encuestados consideró que no deberían enseñar como profesores o maestros, un (21%) que no deberían obtener el papel de liderazgo en ambientes laborales o comunitarios, un (25%) que no hicieran parte de las fuerzas armadas, un (58%) que no debían adoptar niños y niñas, un (14%) que se les debería prohibir asistir a las iglesias o a practicar su fe religiosa, un (15%) que no deberían frecuentar sitios públicos, un (36%) que no deberían poder casarse, un (18%) que se les prohibiera el acceso a cargos públicos y un (50%) que no debían besarse en público (Secretaría Distrital de Planeación, 2010).

Siendo estas representaciones las que se traducen en formas de discriminación y que desde las instituciones también se expresan como barreras de acceso, dificultades para incorporar el enfoque diferencial en sus actuaciones o generar acciones específicas que reduzcan las desigualdades y favorezcan la garantía de derechos para las personas de los sectores LGBT. Por lo anterior, respecto a los derechos fundamentales, se observa lo siguiente.

Situación de derechos

Derecho a la educación

Las diferentes LB indagaron en diversos aspectos del acceso y permanencia en el sistema educativo, contemplando la inasistencia escolar, las agresiones y el nivel educativo. En la LB 2010 la inasistencia escolar debido a la OS e IG fue del (12%) de personas encuestadas. En la LB realizada en 2014 se pasó a un (0.6%).

En cuanto a las agresiones en los ámbitos educativos, ya sea físicas o psicológicas para 2010 un (30%) de las personas encuestadas expresaron haber sido agredidas en razón de su OS e IG, del cual solo un (8%) hizo algo al respecto. De esta última cifra, solo un (25%) de las acciones fueron eficaces (Secretaría Distrital de Planeación, 2010).

La vulneración al derecho a la educación en materia de acceso a un grado de escolaridad se redujo para 2014 de un (13.9%) a un (8.8%), si bien las personas transgénero figuraban como las más afectadas en la LB 2010, en la LB 2014 se hace una distinción entre las mujeres y los hombres transgénero, siendo estos los más afectados en un (21%), seguido de las mujeres transgénero en un (14%).

La LB 2019 ahonda en temas distintos como el grado de alfabetismo de las personas de los sectores LGBTI que registra un (99%); sobre el nivel de escolaridad el resultado indica que el (81,8%) de las personas de los sectores LGBTI culminaron o se encuentran finalizando sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios. El nivel educativo profesional se registra en (19.3%), de este porcentaje los hombres transgénero representan un (51%) y las mujeres transgénero y lesbianas por el contrario representan los porcentajes más bajos, con (39%) y (36%) respectivamente.

Derecho a la salud

La LB 2010 respecto a las barreras de acceso al derecho a la salud de las personas de los sectores LGBT, contempló el acceso, la atención, los procedimientos rutinarios y el acompañamiento psicológico, entre otros aspectos relevantes. En cuanto al acceso quienes reportan no haber recibido atención medica cuando lo requerían fue el (21%), siendo las personas transgénero con un (43%) las más afectadas. En 2014 este porcentaje aumentó en 4 puntos porcentuales registrando un (25%), en este caso, fueron los gays más afectados en un (28%), seguido de los hombres transgénero en un (28%). Para 2019 el (30%) de las personas bisexuales encuestadas argumentan no haber sido atendidas cuando lo requerían, seguidas de un (25%) de mujeres lesbianas.

Referente a la discriminación en instituciones médicas, para 2010 el (47%) de las personas encuestadas declaró haber sido discriminada por su OS e IG en los servicios de salud, siendo las personas transgénero las más vulneradas con un (85%); para 2014 este indicador disminuyó al (8.2%).

El derecho a la salud se ve vulnerado al no tener las personas de los sectores LGBTI acceso en razón a su orientación sexual o su identidad de género o al existir discriminación. En promedio, un (14%) de las personas encuestadas manifestó que la atención se les había negado debido a su OS o a su IG. En el caso de la salud mental, el (87%) reconoce sufrir alguna dolencia producto de situaciones de exclusión, violencia familiar y estados de vulnerabilidad. Del total, solo un (19%) buscó y obtuvo ayuda profesional (Secretaría Distrital de Planeación, 2010).

La LB de 2019 amplia la situación de vulneración del derecho a la salud, señalando que los cambios de EPS por insatisfacción ocurren con tasas de entre el 4% y 5% y son 1% más frecuentes en personas de los sectores LGBTI que en la población general. En los sectores sociales, son las mujeres transgénero (9%) y los hombres transgénero (10%) quienes presentan más altos porcentajes de insatisfacción con la EPS, y de manera consecuente, su cambio. Los aspectos que más influyen en la percepción sobre la calidad del servicio en

los sectores LGBTI, son la mala atención, la tardanza en la asignación de citas y la existencia de muchos trámites.

La percepción de los sectores LGBTI en relación con su estado de salud, indica que son los hombres transgénero (31%) y las mujeres transgénero (12%) quienes consideran en mayor porcentaje que es malo o muy malo. Con respecto a la enfermedad mental, se encontró que en un punto porcentual los sectores LGBTI (2%) habían sido más diagnosticados que la población general (1%). Resalta el porcentaje de diagnóstico de enfermedad mental en mujeres transgénero (3.4%).

De otra parte, el porcentaje de personas de los sectores LGBTI (65.5%) que reciben atención médica regularmente y se hacen controles es 11 puntos más bajo que en la población general (77%) (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 66).

Derecho al trabajo

El derecho al trabajo fue abordado desde la formalidad, el tipo de contrato, la visibilización y la discriminación en los ambientes laborales. En cuanto a la formalidad para 2010, el (38.8%) de las personas encuestadas había firmado un contrato, siendo los hombres gais quienes contaban con un mayor porcentaje en un (54.9%), en contraste con las personas transgénero que registran un (5.3%). Para 2014, las personas LGBT que cuentan con un trabajo (sin especificar el nivel de formalidad) son los hombres bisexuales en un (71%) y los que en menor medida cuentan con un trabajo son los hombres transgénero con un (57.1%).

Sobre la visibilización, que consiste en la disposición de las personas por hacer pública su OS e IG, un (53.3%) de las personas encuestadas expresó haber manifestado su OS o IG, siendo las personas transgénero las más abiertas en el tema con un (68.1%).

En cuanto a la discriminación laboral asociada a la OS o IG, uno de los rasgos característicos es el ocultamiento por miedo al rechazo o al despido, en este sentido, en el 2014, el (9.7%) de las personas encuestadas argumentan haber sido discriminadas en su entorno laboral por su OS o IG; el ocultamiento de la OS o de la IG para conseguir un empleo fue más regular en los hombres transgénero en un (14.1%) y las que menos recurrieron al ocultamiento fueron las mujeres transgénero en un (7.2%). Así mismo, el ocultamiento para no perder el empleo fue en mayor medida por parte de los hombres transgénero en un (21.4%) y en menor medida con los hombres bisexuales en un (13.2%).

La LB 2019, indagó sobre la modalidad de trabajo, concluyendo que el (62%) de las personas de los sectores LGBTI estaban contratadas por una empresa particular, el (18.4%) eran trabajadores/as informales y el (11.7%) son profesionales independientes. Así también amplió la percepción sobre discriminación en los ambientes laborales. “Son las mujeres transgénero quienes en un mayor porcentaje han recibido expresiones humillantes en el ambiente laboral en un 24%, mientras para los otros sectores están alrededor y por debajo del cinco por ciento en lesbianas 5%, gais 5.3%, bisexuales 3%. Las mujeres transgénero tienen veinte puntos porcentuales por encima en este indicador”(Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 83).

El (1.8%) de las personas de los sectores LGBTI han recibido reiteradas amenazas de despido injustificado frente a compañeros/as de trabajo por parte de un(a) superior(a). Cifra

similar en las personas heterosexuales (1.7%). Las mujeres transgénero se ubican en ocho puntos porcentuales por encima de la media.

El (1.7%) de las personas de los sectores LGBTI han padecido reiteradas exposiciones públicas de hechos que pertenecen a su intimidad en espacios laborales, tres veces más frecuentes que en personas heterosexuales 0.6. Sobresale el porcentaje de las mujeres transgénero (9.4%)" (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 83).

Derecho a la integridad personal

Respecto a este derecho, se hace una aproximación desde las situaciones de violencia física y psicológica de la que son víctimas las personas de los sectores LGBTI por su OS o IG. En la LB 2010, se registra que todas las personas transgénero encuestadas habían sufrido algún tipo de agresión física, verbal o sexual, seguidas de las personas bisexuales en un (39.8%). Las personas cercanas a los encuestados y las encuestadas son quienes se consideran como las y los principales agresores cuando se presenta violencia contra ellos y ellas.

Las personas particulares también constituyen fuente de agresión. Es de destacar que cerca del 8% de las personas de los sectores LGBT declaró haber sufrido alguna agresión por parte de funcionarios públicos (SDP, 2010, pág. 244). En esta vía se preguntó por el conocimiento de personas que hubiesen muerto en violentas circunstancias debido a su OS o IG registrando que los gais fueron quienes más expresaron conocer estos casos en un (83.4%), seguido de las lesbianas en un (82.6%).

En cuanto a las agresiones en el espacio público en 2010 se registró que las mujeres transgénero eran víctimas en reiteradas ocasiones de estas agresiones, representando un (64.1%) y un (50.6%), para 2014, quienes menos registran agresiones en espacio público son las personas bisexuales en un (40.8%).

En general, la percepción de seguridad ha mejorado, para 2010 el (83.2%) de las personas encuestadas declaró haberse sentido inseguras en el espacio público y para 2014 este porcentaje había sido reducido en 30 puntos porcentuales con un (49.6%).

Para el 2015, en cuanto a casos de asesinatos u homicidio en comparación con las personas heterosexuales se señala que es cinco veces más frecuente en los sectores LGBT. Los secuestros y desapariciones son notablemente más frecuentes en mujeres transgénero con un (4.2%) seguidas de las personas bisexuales con un (1.5%).

La LB 2019 señala que el (28%) de las personas de los sectores LGBTI indicó haber sido víctimas del delito de atraco o robo, nueve puntos porcentuales por encima que las personas heterosexuales. Las personas bisexuales, las mujeres y hombres transgénero y sus entornos familiares son quienes tienen mayores tasas del delito de atraco o robo. Las lesbianas, los intersexuales y los gais los más bajos.

El (0.7%) de las personas de los sectores LGBTI y sus entornos familiares reportaron haber sido víctimas de secuestros o desapariciones. En general las personas de los sectores LGBTI y su entorno tienen una probabilidad tres veces mayor de ser víctimas de secuestro o desaparición comparado con la población general. Son más frecuentes en los entornos de mujeres transgénero (4.2%) y personas bisexuales (1.5%).

El (1.6%) de las personas de los sectores LGBTI y sus entornos familiares reportaron haber sido víctimas de extorsión o chantaje. Estos son entre cinco y seis veces más frecuentes en mujeres transgénero (4.2%), personas intersexuales (3.5%), bisexuales (3.4%) y hombres transgénero (3.3%). Este delito ocurre con el doble de frecuencia en personas de los sectores LGBTI que en heterosexuales (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 77).

Derecho a la vivienda

En lo concerniente a este derecho en las mediciones de LB se indagó por las relaciones vecinales, la tenencia de vivienda y el nivel socio económico de las personas de los sectores LGBTI. Para 2010, el (34.7%) de las personas encuestadas afirmó haber tenido relaciones conflictivas con sus vecinos/as, siendo las personas transgénero quienes más habían experimentado estas situaciones con un (62%).

La expulsión de la vivienda debido a la OS o IG es un alarmante riesgo que corren las personas, para 2010 se evidenció que la mitad de las personas encuestadas afirmó haber sido expulsadas de su vivienda en algún momento. Siendo las más afectadas las personas bisexuales en un (21.4%); seguido de las personas transgénero en un (18%).

Se identificó una dificultad para el arrendamiento, para 2010 el (52.8%) de las personas encuestadas afirmó haber tenido esta dificultad, siendo preponderante el caso de las personas transgéneros con un (76.4%), seguido de los gais en un (34.3%).

En 2014 se examina la tenencia de la vivienda, cerca del (60%) de las personas encuestadas viven en arriendo, un (24.2%) habitan en una vivienda familiar y en una vivienda propia un (20.2%). En 2019, el arriendo corresponde al modo de vivienda del (54.1%), siendo las personas intersexuales quienes más recurren a este modo en un (80%), seguido de las personas transgéneros en un (60.9%).

La LB 2019 amplia el cerco de percepción, afirmando que más de la mitad (54%) de las personas heterosexuales habitan en vivienda propia totalmente pagada o la están pagando, mientras que el (43%) de las personas de los sectores LGBTI lo hace.

Los hogares que viven en vivienda propia pueden destinar más dinero a otras necesidades básicas, lo que se traduce en mayor bienestar. Se observa que en las personas de los sectores LGBTI es 10% menos frecuente tener vivienda propia comparado con la población general. Para ellas es más común vivir en arriendo (54%) que para las personas heterosexuales (41%). Al mirar de manera separada cada uno de los sectores, son las personas intersexuales (80%), las mujeres transgénero (61%) y los hombres transgénero (60%), los que presentan mayores porcentajes de vivienda en arriendo. Se observa en mujeres transgénero (5.8%) un mayor porcentaje que viven en cuarto comparado con heterosexuales y otros sectores LGB (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 71).

El enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género

Se resalta el enfoque de derechos en el que se enmarca la política pública, que parte del reconocimiento de los sujetos y sujetas como titulares de derechos y al Estado como titular de deberes. Esto explícitamente exige que las instituciones del gobierno distrital desarrollen y refuercen su capacidad de respuesta a situaciones de vulneración de derechos, así mismo, que en la memoria institucional y en la formación del equipo humano de las

entidades exista un grado de sensibilización y apropiación sobre el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género.

> "Los sujetos de derechos son las personas de los sectores LGBTI para las cuales se establecieron los lineamientos técnicos dirigidos a fortalecer sus capacidades de reclamar y ejercer sus derechos y libertades contenidos en esta política pública. Desde luego, se trata de los mismos derechos del conjunto de toda la sociedad, pero se hace especial énfasis en ellos porque se han identificado amplias barreras de acceso a servicios y mayor inequidad, en buena medida, debido a conductas discriminatorias por orientación sexual e identidad de género. La condición de garante de derechos y titular de deberes de la administración distrital representando al Estado, asigna responsabilidades a instancias especificas en cada una de las áreas de intervención de esta política pública, lo cual implica que el Estado asume responsabilidad de crear las condiciones, tanto materiales como simbólicas para que todas las personas puedan ejercer sus derechos y que por ninguna circunstancia o razón sean excluidas o discriminadas". (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 18).

La institucionalización de los enfoques de OS e IG consignados en la PPLGBTI en el plazo casi inmediato responde a los asuntos de bienestar material y desarrollo, empero trasciende en la búsqueda de un cambio cultural que abarca tanto las representaciones sociales de las personas de los sectores LGBTI, las concepciones de familia y amor tradicional, las prácticas sociales, entre otras cuestiones. Se entiende la institucionalización de la PPLGBTI como la capacidad de las instituciones distritales para garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad, así, formula desde el primer plan de acción una serie de componentes para el desarrollo de la capacidad institucional, necesaria para la ejecución de la política pública LGBTI:

- Herramientas programáticas, es decir, la formulación y puesta en marcha de planes institucionales, acciones, programas o actividades concretas dirigidas a personas de los sectores LGBTI.
- Responsables de la política pública, es decir, contar con entidades del Distrito con responsabilidades específicas en la ejecución de la política.
- Recursos financieros, es decir, un presupuesto asignado a la consecución de las diferentes acciones de la política pública.
- Recursos humanos, es decir, cierto número de personas con formación específica en enfoque de género, poblacional diferencial asignadas para el alcance de las metas de la política pública.
- Coordinación, es decir, participación de las entidades en las instancias de gestión interinstitucional para el trabajo conjunto y cumplimiento de las metas de la política pública.
- Aprendizajes, es decir, contar con la sistematización del cumplimiento de la política, los logros y los obstáculos en la ejecución en miras de evaluarlas periódicamente y retro alimentar a las instituciones.

Descripción del proceso estratégico

La descripción del proceso estratégico Fortalecimiento institucional en los niveles distrital y local se elaboró a partir del análisis del marco normativo, del lineamiento conceptual de la PPLGBTI, de las acciones significativas que reportaron los sectores en los informes de balances y perspectivas de la política pública.

En el artículo 7 del Decreto 062 de 2014, se especifica que este proceso estratégico está orientado a

> "mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI. También implica institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión política, social, económica y cultural de las personas de los sectores LGBTI y a subsanar las inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos".

Incluye los siguientes componentes:

a) Desarrollo de capacidades y competencias institucionales. Este componente se refiere al mejoramiento de los conocimientos, habilidades y actitudes en las entidades del Distrito relacionadas con la implementación de esta política.
b) Garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales. Este componente se refiere a la eliminación de barreras y prejuicios que impiden a las personas de los sectores LGBTI el uso y aprovechamiento de los sistemas de servicios públicos sociales y el desarrollo de mecanismos que permitan hacer efectivo el derecho a los mismos. Para ello se diseñarán y aplicarán de manera sistemática protocolos de atención, rutas y redes de servicios especializados, entre otros mecanismos, desarrollados de acuerdo con las necesidades y condiciones de vulnerabilidad específicas de los sectores LGBT.
c) Territorialización de la política. Este componente se refiere a la implementación de mecanismos que permitan que esta política llegue a los territorios y sea implementada en las instancias y espacios más cercanos a la cotidianidad de la ciudadanía.
d) Desarrollo y adecuación normativa en el nivel distrital y nacional. Este componente se refiere a la creación de marcos normativos adecuados para el cumplimiento de los objetivos de esta política (Alcaldía Mayor de Bogotá , 2014, pág. 59).

A continuación, se desarrolla cada uno de los componentes del proceso estratégico, aunque, teniendo en cuenta la complejidad que representa el componente de Territorialización de la política, sobre este se hace un desarrollo independiente.

Componente 1. Desarrollo de capacidades y competencias institucionales

La Política Pública LGBTI tiene entre sus objetivos: Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de estos sectores sociales. Así, este componente está orientado a mejorar la capacidad de acción y respuesta de las instituciones del Distrito ante casos de vulneración de derechos de personas de los sectores LGBTI. En este componente se ha tenido como insumos la formación, capacitación y sensibilización encauzadas a optimizar los conocimientos, habilidades y aptitudes de las funcionarias/os y su receptividad para con la reivindicación de derechos de las personas de los sectores LGBTI.

Al interior de cada sector se han adelantado acciones para adaptar e implementar los lineamientos de la PPLGBTI a través de sensibilizaciones y capacitaciones. Sin embargo, es de anotar que la apropiación de este componente varía en cuanto al grado de responsabilidad que tenga la entidad respecto a los objetivos y lineamientos de la PPLGBTI.

> "El componente desarrollo de capacidades y competencias institucionales al estar orientado al mejoramiento de los conocimientos, habilidades y actitudes en las entidades del Distrito integra las acciones que se realicen a nivel institucional, a

través de las cuales las y los servidores públicos y aquellas personas que realicen funciones públicas en las entidades del distrito cuenten con los elementos necesarios para que en el ejercicio de dicha función cuenten con los conocimientos, en términos de normatividad y políticas públicas, que incidan en el desarrollo de comportamientos y actitudes para que en el desarrollo de la función pública que agencian se garanticen los derechos de las personas de los sectores LGBTI" (Secretaria Distrital de Planeación, 2015, pág. 62)

Componente 2. Garantía de acceso, uso y goce de sistemas institucionales de servicios públicos sociales.

Uno de los objetivos de la PPLGBTI es posicionar la perspectiva de géneros y diversidad sexual en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en el Distrito Capital. En este sentido es notable la transversalización de los enfoques OS e IG en las políticas públicas, proyectos de inversión y otros instrumentos de planeación para la garantía de acceso y uso de sistemas institucionales y sus servicios de las personas de los sectores LGBTI. Este componente tiene como objeto eliminar las barreras de acceso que tienen las personas de los sectores LGBTI para garantizar sus derechos ya sea por prejuicios sociales, negligencia institucional o por la inexistencia de canales diferenciales. De esta forma, opera como el mecanismo con el que las personas de los sectores LGBTI acceden a los sistemas institucionales.

La transversalización de la PPLGBTI se moviliza a traves de la asistencia técnica que la DDS brinda a las Oficinas de Planeación y a las Dependencias Misionales de las entidades responsables de la ejecución del PdA de la política; cumpliendo con su misión la DDS emitió conceptos y lineamientos técnicos para la incorporación del enfoque diferencial por OS e IG a 30 políticas públicas distritales, así como su inclusión en proyectos de inversión de la administración distrital y en los sistemas de información de las entidades responsables de la ejecución de la política, en donde se ve reflejado a través de variables diferenciales.

Por lo tanto, se reconocen como estrategias y acciones la construcción y definición de rutas de atención, protocolos, manuales y lineamientos que determinan condiciones para la atención a las personas de los sectores LGBTI, así como la reducción o eliminación de barreras de acceso a los servicios institucionales. En tal sentido, este componente se relaciona con la implementación de los servicios especializados que las entidades prestan para garantizar el acceso a los derechos a las personas de los sectores LGBTI y la adecuación de condiciones para que ello suceda.

Sin embargo, lograr el desarrollo de estas estrategias específicas, requiere un trabajo previo de preparación institucional en el que, por ejemplo, se realice la inclusión de variables en los sistemas de registro e identificación de usuarios, por lo que se considera que este es el primer paso para la institucionalización de la PPLGBTI en todas las entidades ejecutoras de la política. Es de anotar que, en el marco de la implementación, este componente se ha materializado en la constitución de servicios específicos o diferenciales y estrategias o rutas, aspecto sobre el cuál se profundiza en el apartado de la evaluación de servicios de la política pública de este proceso de evaluación.

Componente 4. Adecuación normativa en el nivel distrital y nacional[22].

[22] Como se manifestó, el componente 3: Territorialización de la política es abordado de manera independiente.

Este componente refiere a la creación de actos administrativos para el cumplimiento de los objetivos de la política. Dicho marco normativo es el sustento y la ratificación de la urgencia de incluir un enfoque diferencial de OS e IG en todos los programas, proyectos de inversión y políticas públicas de la administración distrital.

Es la SDP quien ha liderado el desarrollo de los actos normativos que se han realizado en el marco de la política pública. Dicho marco normativo será desarrollado más adelante.

Sectores y entidades distritales que desarrollan el proceso estratégico.

Sector Planeación

Desde el período comprendido entre 2008 y 2011 el Sector Planeación a través de la Dirección de Diversidad Sexual lideró la asesoría técnica a servidores/as públicas de todas las entidades con responsabilidad en la PPLGBTI para la apropiación de los enfoques por OS e IG en sus planes institucionales y los encuentros de saberes como mecanismo para la actualización de conocimientos sobre la política pública que sirviera de sustento para que las y los servidores públicos transversalizaran al política pública a nivel institucional.

Para 2013 a 2016, el Sector Planeación lideró la asesoría técnica para la transversalización de los enfoques por OS e IG a todos los sectores con responsabilidad en la política, así como la propuesta de ajustes normativos en una acción conjunta con el Sector de Gestión Pública. Fue durante este período que se formuló e integró el Observatorio de la PPLGBTI como instrumento de monitoreo y sistematización de la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI y la evaluación y seguimiento de la PPLGBTI.

Entre 2017 y 2020, el sector Planeación monitoreó tres canales de denuncia, continuó la asesoría técnica a los sectores y fortaleció la implementación de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos en todos los sectores con responsabilidad en la política;

En todos estos periodos como coordinadora de la política también llevó a cabo la Secretaría técnica del Consejo Consultivo y la MIDS.

Sector Gestión Pública

El Sector Gestión Pública desde la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil son responsables de la implementación de la política. Entre 2013 y 2016 el Sector Gestión Publica adelantó procesos de inducción y reinducción, sensibilizaciones y capacitaciones a sus servidores/as públicas e incluyó las variables diferenciales por OS e IG en la Política Pública de Atención al Ciudadano. Así mismo, realizó la encuesta virtual de Ambientes Laborales Inclusivos.

Para 2017, el Sector había apropiado las variables diferenciales en su contenido de inducción y reinducción, contribuyó a la revisión y unificación de la normatividad de la política y desarrolló la App “En Bogotá se puede ser” para la recolección, difusión de servicios sociales y realización de alianzas público-privadas.

Sector Gobierno

Durante el período comprendido entre 2008 a 2011 el Sector Gobierno Seguridad y Convivencia, la Secretaría Distrital de Gobierno y la Dirección de Derechos Humanos y Justicia han contribuido en el fortalecimiento del Componente Desarrollo de capacidades y competencias institucionales siendo el sector líder en la formación de servidoras/es públicos

en asuntos de género, diversidad sexual y justicia así como a las autoridades policiales al ser una de las instituciones que más vulneran el derecho a la vida e integración personal de las personas de los sectores LGBTI.

De igual manera, contribuyó al desarrollo del Componente Garantía de acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales, introduciendo el enfoque por OS e IG en sus mecanismos diferencial de abordar la justicia y el diseño de una ruta diferencial para el acompañamiento jurídico de los casos de las personas de los sectores LGBTI (Secretaría Distrital de Planeación, 2011).

Entre 2013 y 2016, el sector Gobierno había avanzado en la construcción de un sistema de denuncias para las violencias basadas en género. En ese sentido también se generaron nuevos pactos de convivencia con la Policía Metropolitana de la ciudad con sensibilizaciones y capacitaciones para la promoción de espacios públicos protectores e incluyentes. Durante este período, el componente Garantía de acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales se fortaleció con la asesoría en objeción de conciencia y resolución de la situación militar de las personas con identidades de género diversas, así como la generación de canales de denuncia e información sobre la sexualidad lesbiana.

Para 2017 a 2020, se había institucionalizado la Mesa Funcional para la coordinación de acciones de la PPLGBTI, fue en este período que se formuló el plan de trabajo para dicha Mesa. Por otro lado, las variables diferenciales por OS e IG se habían integrado al canal de denuncia, así como al equipo humano de las casas de justicia, la UPJ y la cárcel distrital.

Sector Integración Social

A partir de 2008 hasta 2011 el Sector Integración Social adelantó las estrategias para la transversalización del enfoque OS e IG en las políticas que lidera y a partir de esto, renovar la oferta de servicios diferenciales que en las próximas administraciones se desarrollaron.

Para el segundo período entre 2012 y 2016 se adelantaron las acciones conjuntas con la Política de infancia y adolescencia en el marco del respeto por la construcción de identidades de género y la vivencia libre y espontánea de la sexualidad. Con la Política Pública para las familias que buscaba visibilizar y reconocer las formas de familia de las personas de los sectores LGBTI. Con la Política Pública para la adultez que identificó las vulneraciones de la población adulta de los sectores LGBTI. Con la Política Pública de envejecimiento y vejez identificando las barreas de acceso que tienen las personas mayores de los sectores LGBTI a los sistemas institucionales. Finalmente con la Política Pública de discapacidad que atendió los reclamos de las personas de los sectores LGBTI con capacidades diferentes (Secretaría Distrital de Planeación , 2013, pág. 34).

Consecuentemente desde 2017 a 2020, el Sector Integración Social profundizó en la transversalización de las variables diferenciales por OS e IG, siendo ejemplo, las acciones en la Política Pública de infancia y adolescencia con jornadas de prevención de maternidad y paternidad temprana, atención integral a niñas-niños-jóvenes intersexuales y en la Política de Juventud con vinculación de personas de los sectores LGBTI en empleos de Distrito Joven.

En este periodo también desarrolló acciones de sensibilización y capacitación a servidores públicos, en cumplimiento de una meta del PdA de la política, sin embargo, como se planteó antes, estas acciones eran responsabilidad del sector Gestión Pública o del sector

Planeación, por lo que surge el interrogante sobre la pertinencia de delegarlas en este sector dadas las competencias misionales.

Sector Salud

Entre 2008 y 2011, se adecuaron los servicios institucionales con el enfoque por OS e IG, así se formularon mecanismos de acceso a la salud con variable diferencial. Durante este período, se adelantaron jornadas de aseguramiento a personas transgéneros, la realización de exámenes rutinarios y de detección de enfermedades y acompañamiento a personas con transformaciones corporales.

Para 2012-2016, se hace referencia al desarrollo de un diagnóstico del total de casos con procedimientos invasivos relacionados con transformaciones corporales que eran atendidos en los puntos diferenciales en aproximadamente 10 hospitales de la ciudad. Como en el período anterior, se observa que se dio continuidad a las estrategias de promoción de los servicios institucionales de salud incluyendo procedimientos y tomas de muestras. Durante este período el Sector Salud, amplío su espectro de servicios brindando asesoría psicológica y acompañamiento en procesos de construcción identitaria a través de servicios especializados.

Las jornadas de afiliación al sistema de salud, promoción/prevención y detección de ITS y VIH continuaron para el periodo de 2017 a 2020. Las sensibilizaciones y formaciones se habían complementado con cursos virtuales sobre salud y atención diferenciales dirigidos a las cuatro subredes integrales de salud, así como a las redes privadas. Se hace referencia al desarrollo de la Estrategia Distrital de Salud Mental, de donde se desprende en parte los Centros de Escucha y el acompañamiento en construcción de identidad de las personas de los sectores LGBTI. Finalmente, en este período, el Sector Salud hace énfasis en el fortalecimiento técnico a docentes sobre derechos sexuales y reproductivos, el desarrollo de protocolos de procedimientos diferenciales a mujeres lesbianas y personas transgénero y a personal de la salud.

Sector Desarrollo Económico

Durante 2008 a 2011, el Sector Desarrollo Económico, formuló las primeras estrategias de generación de ingresos de las personas de los sectores LGBTI a partir de la inclusión del enfoque por OS e IG en las ferias económicas.

Para 2012-2016 el sector Desarrollo Económico había extendido sus jornadas de formación a personas de los sectores LGBTI en materia de formación vocacional. Así como destino acciones institucionales para la dignificación y reconocimiento de las unidades productivas de las personas de los sectores LGBTI.

En 2017-2020 el sector Desarrollo Económico junto al Instituto para la Economía Social realizaron sensibilizaciones en plazas de mercado y empresas contratantes en asuntos de género y orientaciones sexuales diversas; de igual manera apropió la Estrategia de Ambientes Laborales. En una acción conjunta con la Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo se llevaron a cabo formaciones para las personas de los sectores LGBTI en tema de cualificación laboral e inserción en los circuitos productivos complementado con la inclusión de personas de los sectores LGBTI como posibles beneficiaron de alistamiento financiero y otorgamiento de crédito.

Sector Educación

A partir de 2008 hasta 2011, el Sector Educación apropió el enfoque por OS e IG en las metodologías pedagógicas que desde el Distrito se aplicaban, por esta vía inicia el acompañamiento a instituciones educativas para la inclusión del enfoque por OS e IG en los manuales de convivencia. Frente a la garantía de acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales se iniciaron los programas diferenciales para la iniciación y culminación de estudios de primaria y bachillerato para personas de los sectores LGBTI.

De 2012 a 2016 se adelanta la formulación de la ruta de prevención de vulneraciones de derechos, violencia y hostigamiento para todas las instituciones educativas. Si bien en el período anterior se había incluido las variables diferenciales por OS e IG en los manuales de convivencia de ciertas instituciones educativas, durante este período se extendió a los PEI y los proyectos de educación sexual. Así también, no solo se acompañó a niñas, niños y jóvenes con identidades de género y orientaciones sexuales diversas sino a sus familias y los equipos humanos de las instituciones educativas.

Sector Mujeres

Entre 2013 y 2016 el Sector Mujeres avanzó la inclusión de las variables diferenciales por OS e IG en la Política Pública de Mujer y Género. Para 2017-2020 se encontraban los espacios de atención, acompañamiento y alojamiento del Sector Mujeres a disposición de las mujeres diversas que así lo requirieran. Se realiza atención y seguimiento integral a todos los casos hacia las mujeres LBT, sus hijos e hijas a través de la Estrategia Casa Refugio.

Sector Hacienda

Este sector se incluyó como responsable en la ejecución de la PPLGBTI durante la última administración, de esta manera se adelantó la encuesta virtual de percepción de las funcionarias/os y sus representaciones sociales de las personas de los sectores LGBTI. En esta misma vía, se formuló un plan de trabajo y la meta de realizar Encuentros de Saberes junto a la DDS.

Sector Hábitat

Este sector se incluyó como responsable en la ejecución de la PPLGBTI en el plan de acción de la política pública 2017-2020, así contribuyendo al cumplimiento del componente de garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales se incluyeron las variables diferenciales por OS e IG en la formulación de sus proyectos misionales, se realizó la caracterización de personas de los sectores LGBTI que viven en los territorios priorizados de mejoramiento (Alto de Fucha, Ciudad Bolívar borde rural y borde Soacha). Incluyó las variables por OS e IG para acceder a oportunidades para subsidio de vivienda.

Sector Ambiente

Como el Sector Hacienda, este sector se incluyó como responsable en la ejecución de la PPLGBTI en el plan de acción 2017-2020, de esta manera se adelantó la encuesta virtual de percepción de las funcionarias/os y sus representaciones sociales de las personas de los sectores LGBTI a través de la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos. Así como, la realización de manera coordinada entre la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Ambiente de cuatro (4) encuentros de saberes "Una secretaria de Ambiente sin discriminación", en el marco de la estrategia de Ambiente Laborales Inclusivos.

Insumos

Insumos normativos

En esta sección se hace referencia al contexto normativo que sustenta la garantía de derechos de la PPLGBTI y en tal sentido está directamente relacionado con el componente 4.

El Decreto 608 de 2007 por medio del cual la Alcaldía Mayor de Bogotá estableció los lineamientos de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas - LGBT - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, en cumplimiento de los principios y los fines del Estado y de los derechos señalados en la Constitución Política de Colombia, en su desarrollo jurisprudencial y en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, ratificados por el Estado Colombiano y que hacen parte del bloque de constitucionalidad. Los principios en los que se sustenta la política pública; los objetivos; la estructura; las responsabilidades; el consejo consultivo; el plan de acción y el sistema de seguimiento de la política pública.

Acuerdo 371 de 2009 dictado por el Concejo de la ciudad, "Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas-LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones". En este acuerdo se encuentran los lineamientos conceptuales y se establecen como principios de la política: titularidad de derechos, autonomía, identidad, equidad, solidaridad, diversidad, participación, los objetivos, la estructura, la composición del órgano consultivo y sus funciones, la obligatoriedad de formular un PdA y la estrategia de seguimiento de la política.

Decreto 062 de 2014 adopta la política pública en el Distrito Capital, decreta el ámbito de aplicación, los principios, objetivos, estructura y señala que de su implementación son responsables las entidades que conforman la Administración Distrital. El Decreto incluye además la institucionalización, es decir la adopción por parte de las instituciones de la administración distrital de:

- El Plan de Acción de la Política que define las acciones y metas que debe desarrollar la Administración Distrital en su conjunto para garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá.
- La estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede ser” que tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género y hace oficial la Semana por la Igualdad, antes llamada la Semana de la Diversidad Sexual y de Géneros.
- El Observatorio de la Política Pública LGBTI, que genera conocimientos y saberes que soportan y retroalimentan la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública.
- La estrategia distrital Ambientes Laborales Inclusivos, que tiene como fin eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral. (Dirección de Diversidad Sexual, 2014, pág. 1)

Ahora bien, en el tiempo de vigencia de la PPLGBTI se han constituido, a través de actos administrativos, una dirección y una subdirección que velan por la garantía plena de los derechos LGBTI, estas son: la Dirección de Diversidad Sexual adscrita a la Secretaría

Distrital de Planeación y la Subdirección para Asuntos LGBTI adscrita a la Secretaría de Integración Social.

El Decreto Distrital 256 de 2007, que modifica la estructura interna de la Secretaría Distrital de Planeación y crea la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, con dos direcciones: Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y Diversidad Sexual.

> "La Dirección Diversidad Sexual de la Secretaria Distrital de Planeación tiene entre sus funciones la de orientar y coordinar con entidades distritales el seguimiento y evaluación de las políticas públicas para la diversidad sexual en el Distrito Capital; dirigir y ejecutar los planes, programas, proyectos y mecanismos de acción distrital que contribuyan al reconocimiento de la diversidad sexual y a la garantía de sus derechos desde un enfoque integral y diferenciado; apoyar y fortalecer los procesos e iniciativas de los grupos y organizaciones del LGBT; hacer el seguimiento a la política de diversidad sexual en el Distrito Capital y proponer ajustes a la normatividad vigente relacionada con la diversidad sexual en el Distrito Capital".

De igual manera se debe hacer referencia al Decreto 16 de 2013 por el cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de Planeación y se dictan otras disposiciones, en el que se definen como funciones de la Dirección de Diversidad Sexual las siguientes: Orientar y coordinar con entidades distritales el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas sobre diversidad sexual y de garantía de derechos vulnerados por la orientación sexual o la identidad de género en el Distrito Capital, e incluirlas en el Plan de Desarrollo Distrital; dirigir, promover y ejecutar los planes, programas, proyectos y mecanismos de acción distrital que contribuyan al reconocimiento de la diversidad sexual y a la garantía de sus derechos desde los enfoques interseccional y diferencial; apoyar y fortalecer los procesos e iniciativas de los grupos y organizaciones de los sectores sociales LGBT; generar procesos de formación, capacitación y difusión sobre los derechos de la población LGBT dirigidos a funcionarios de la administración y la sociedad en general; hacer el monitoreo y evaluación a la Política pública para la garantía plena de derechos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en el Distrito Capital; coordinar la realización de estudios que den cuenta sobre las condiciones de la población LGBT en el Distrito Capital; proponer ajustes a la normatividad vigente relacionada con la Diversidad Sexual y los derechos de personas de los sectores LGBT en el Distrito Capital; coordinar la inclusión de los enfoques y perspectivas de género, orientaciones sexuales e identidades de género en la elaboración, reglamentación, y ejecución de los instrumentos de planeación de la ciudad.

El Decreto 149 de 2012[23] modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Integración Social, creando la Subdirección para Asuntos LGBTI y define entre otras las siguientes funciones para esta dependencia:
-Crear y poner en funcionamiento el Centro Distrital LGBT como un espacio físico y social, a través del cual se desarrollen acciones encaminadas al cumplimiento de las estrategias de territorialización de la Política Pública para la Garantía Plena de Derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas en Bogotá, D.C., y se facilite la garantía de sus derechos, en coordinación con las entidades y organismos distritales competentes.

[23] Modificado por el Decreto 587 de 2017 "Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Integración Social"

-Poner en marcha las estrategias que se requieran para territorializar la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, y Transgeneristas, mediante procesos de desconcentración que posibiliten el alcance local de las acciones, programas y estrategias que emprenda la Administración Distrital en procura y garantía de sus derechos, con el fin de lograr inclusión social y el fortalecimiento de vínculos de respeto y reconocimiento hacia las personas de los sectores LGBT.
-Trabajar con la Dirección Poblacional para lograr la transversalización del enfoque diferencial en todas las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos liderados por la Secretaría Distrital de Integración Social.

Es importante señalar que actualmente la DDS hace parte de la Subsecretaría de Planeación Socioeconómica, de la cual también hacen parte la Dirección de Políticas Sectoriales, la Dirección de Equidad y Políticas Poblacionales, la Dirección de Economía Urbana, la Dirección de Operaciones Estratégicas y la Dirección de Integración Regional, Nacional e Internacional. Este cambio a raíz de la creación de la Secretaría Distrital de la Mujer que significó modificar la estructura de la SDP para trasladar la responsabilidad de la política de Mujer y Géneros.

Por su parte, la Subdirección de Asuntos LGBT, está actualmente vinculada a la Dirección Poblacional de la que hacen parte la Subdirección para la infancia, la Subdirección para la juventud, la Subdirección para la adultez, la Subdirección para la vejez y la Subdirección para la familia.

De esta manera se observa que estos ajustes orgánicos en las entidades impactan el alcance y sobre todo, la comprensión del quehacer de estas direcciones. Así, pareciera que para la DDS ser parte de la Subsecretaría de Planeación Socioeconómica le ha permitido mayor movilidad y visibilidad dentro de la entidad y por tanto mayor respaldo institucional e injerencia en la transversalización del enfoque. Siendo esto la evidencia de la importancia que tiene para la PPLGBTI que su coordinación, formulación, seguimiento y evaluación sean responsabilidad de la SDP.

De modo contrario para la Subdirección de Asuntos LGBTI, dado que ser parte de la Dirección Territorial tenía como sentido fundamental priorizar este enfoque territorial y desde allí ser entrada a los servicios y rutas ofertadas tanto por la SDIS como por la PPLGBTI. Ser parte de la Dirección Poblacional, es alterar la comprensión de esta política, que desde su estructura y conceptualización no ha sido entendida como política poblacional, pero que se equipara a las políticas por ciclo vital que esta Secretaría lidera.

Ahora bien, en el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos (2016-2020) se hicieron importantes adecuaciones normativas para la transversalización de un enfoque diferencial por OS e IG en las políticas públicas que se formulan y ejecutan en el ámbito distrital a través de resoluciones:

- La Resolución 2045 de 2017, por medio de la cual se adopta la Guía de Formulación e implementación de las políticas públicas del Distrito, que incorpora los enfoques de derechos, de género, territorial, ambiental y poblacional diferencial, y este último incluye como una de sus categorías de análisis las orientaciones sexuales e identidades de género.
- La Resolución 1344 de 2018, mediante la cual se definió y adoptó la metodología para incorporar el enfoque poblacional diferencial en los proyectos de inversión del Distrito,

en cumplimiento del artículo 98 del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos. (Secretaría Distrital de Planeación, 2019, pág. 126).

- El Sector Gobierno fue el único que tenía estipulada como meta adelantar un acto administrativo para institucionalizar un mecanismo de coordinación de actividades asociadas con la PPLGBTI, como se consigna en el plan de acción (2013-2016): "Meta 4-2 Una (1) Mesa Funcional del sector Gobierno, Seguridad y Convivencia creada y en funcionamiento que permita el desarrollo del plan de actividades del sector, el desarrollo de una estrategia de seguimiento a la incorporación de las variables y la transversalización de la política pública en el sector". Esta meta fue cumplida en su totalidad a través de la Resolución 094 de 2013 "Por la cual se crea la Mesa Funcional del Sector Gobierno, Seguridad y Convivencia para la implementación de la Política Pública LGBTI del Distrito Capital" la Secretaría Distrital de Gobierno formalizó la creación y puesta en funcionamiento de la Mesa Funcional del Sector Gobierno, Seguridad y Convivencia, como un espacio de articulación de las dependencias y entidades adscritas al sector para la implementación de la política pública LGBTI.

A continuación, las directivas que hacen parte de la normatividad, que estuvieron en su mayoría dirigidas hacia la inclusión de un enfoque diferencial de OS e IG y a fortalecer la implementación de la política y estas fueron: la Directiva 022 de 2011 y la Directiva 012 de 2015.

- La Directiva 022 de 2011 mediante la cual la Alcaldía Mayor de Bogotá da el lineamiento para la incorporación en los sistemas de información de las entidades del distrito de las categorías de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- La Directiva 012 de 2015 desde la SDP dirigida secretarios/as de despacho, directores/as de departamento administrativo, y de unidades administrativas especiales, con o sin personería jurídica, presidentes/as, directores/as, gerentes/as, de entidades descentralizadas, incluidas las empresas de servicios públicos domiciliarios, oficiales y mixtas; alcaldes/sas locales, rector/a del ente universitario autónomo, y veedor/a distrital en la que se formula la estrategia de ambientes laborales inclusivos, con el objetivo de eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral y que a todas las personas les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad, la cual se desarrolla mediante tres líneas de trabajo:
  a) Diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral desde y hacia servidoras y servidores públicos.
  b) Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral del Distrito Capital.
  c) Desarrollo de procesos, procedimientos y manuales de las dependencias a cargo del talento humano, en los que se incluyan los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a todas las personas les sean garantizados sus derechos y respetada su orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

Finalmente, las Circulares emitidas desde la SDP para todos los sectores con responsabilidad en la PPLGBTI.

- Circular 19 de 2012 mediante la cual la Secretaría de Planeación da lineamientos para la creación de mesas funcionales en los sectores de la administración distrital, éstas con el objetivo de institucionalizar un espacio de coordinación y concertación, en el que

confluyen las dependencias de los sectores y entidades del Distrito Capital que desarrollan acciones en el marco de la política pública LGBTI.

- Circular Externa 020 de 2011 de la Secretaría de Planeación que se desarrolla con el objeto de mejorar la institucionalización de la política pública LGBTI y cuyos lineamientos indican que en pro de la implementación de esta política se desarrollen desde la mayor cantidad posible de entidades, dependencias y áreas su ejecución, procurando que esta tarea no recaiga exclusivamente en alguno de ellos; fortalecer el trabajo de quienes movilizan esta política pública al interior de cada sector; encargar de la movilización de esta política pública a un número de personas acorde con el tamaño de cada sector y de acuerdo a las responsabilidades establecidas en el PdA de esta política pública.
- Circular 10 de 2012 de la Secretaría Distrital de Planeación mediante la cual crea un módulo virtual de seguimiento de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas - LGBT- en el distrito capital. (Secretaria Distrital de Planeación, 2015, pág. 91).
- Circular 030 de 2019 de la Secretaría Distrital de Planeación dirigida a secretarios/as de despacho, directores/as de departamento administrativo y de unidades administrativas especiales con y sin personería jurídica, presidentes/as, directores/as, gerentes de entidades descentralizadas, incluidas las empresas de servicios públicos domiciliarios, oficiales y mixtas, alcaldes/as locales, rector/a difunde los reglamentos de los órganos de coordinación de la PPLGBTI. Reglamenta la composición del Consejo Consultivo que asesora a la/el alcalde de la ciudad en la dirección programática de la política pública. Y así mismo a la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual –MIDS- compuesta por todas las entidades responsables de la implementación de la política pública definiéndola como el espacio para la articulación entre entidades, seguimiento y monitoreo del cumplimiento de la PPLGBTI.

Como se observa la producción normativa ha sido amplia y en temas y ámbitos estratégicos para la implementación de la política, sin embargo, es importante tener información sobre los logros alcanzados a traves de estos recursos, el nivel de implementación o los mecanismos por los cuales se hace seguimiento a las entidades y localidades para la implementación, de tal manera que la elaboración y avance normativo desde la PPLGBTI no pierda fuerza al llegar a los sectores.

Insumos técnicos

Los lineamientos generales de la PPLGBTI fueron consignados en el documento “Por una ciudad de derechos. Lineamientos generales de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas – LGBT – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” realizado por la DDS en 2008, en este documento se presenta el primer plan de acción y los lineamientos conceptuales en los que se enmarca la política, así como la situación de derechos de las personas de los sectores LGBT.

Durante el período administrativo (2012-2016) la DDS desarrolló el lineamiento conceptual de la PPLGBTI, un documento que consigna los lineamientos para la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas distritales así como el desarrollo conceptual de cada uno de los procesos estratégicos de la política pública; con base en este documento se conceptualizarán las estrategias de fortalecimiento institucional que han apropiado las instituciones.

Capacitación

Acorde a la SDP, se entiende por Capacitación dentro del sector público distrital el "conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a la adquisición de destrezas para desarrollar una labor o tarea específica que se considere relevante para su desarrollo personal o laboral con el fin de mejorar capacidades individuales y colectivas en la consecución de las metas institucionales, la prestación de servicios al ciudadana-o y al desarrollo integral del individuo." (Secretaria Distrital de Planeación, 2015, pág. 56).

Formación

En la misma línea conceptual de la capacitación, pero en una dimensión más amplia, la formación busca interpelar el sentido de humanidad del servidor/a combinando elementos culturales y sociales que promuevan el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor/a público/a. De esta manera, se busca por ejemplo, que se transforme la atención desde las entidades públicas hacia las personas de los sectores LGBTI.

La formación se diferencia de la capacitación en que, en la primera, las temáticas se desarrollan con más profundidad y se recurre a estrategias pedagógicas y metodológicas acordes con el tiempo, con el fin de no solo brindar contenidos sino propiciar reflexiones e intervenciones en las representaciones que desde lo individual las personas han construido. Por su parte, las capacitaciones constan de una única jornada. Acorde a la Ley 909 de 2004 por la cual se expidieron las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones señala que: "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios"[24]

Inducción y reinducción

Tiene por objetivo familiarizar al funcionario o funcionaria pública con la misión y visión de la entidad, introducirle a los objetivos institucionales y el servicio público. Los procesos de reinducción están dirigidos a reafirmar el sentido de pertenencia de sus servidoras/res para con la Institución. En este caso, los procesos de inducción se hacen cuando la servidor/a se posesiona y una reinducción una vez al año, sectores como Gestión Pública, Integración Social, Planeación y Gobierno reportan incluir las sensibilizaciones en enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en sus inducciones y reinducciones.

Sensibilización

La sensibilización es la herramienta conceptual y pedagógica que tiene como objetivo cuestionar las representaciones sociales que pueden los servidores/as asociar con riesgo, anormalidad o particularidad de las OS e IG. Se trata de un direccionamiento del aprendizaje y se piensa como una construcción colectiva de los conceptos con un criterio orientador de las/los profesionales a cargo.

> "Se pretende con ello, producir reacciones y aportes dentro de los procesos de decisión social, donde el respeto por la diferencia prima sobre el interés colectivo.

[24] Ley 909 de 2004, artículo 36.

Su adecuado desarrollo permite acercamiento del conjunto social objetivo mediante diferentes maneras de abordarlo, ya sea por medio de cursos, seminarios, conferencias, congresos e intercambios de diferentes tipos de materiales didácticos y publicaciones. Sensibilizar entonces, conduce a la comprensión y apropiación de los temarios que se utilizan para este fin" (Secretaria Distrital de Planeación, 2015, pág. 58).

Asistencia técnica

La asistencia técnica "se define como el conjunto de acciones, actividades, procesos o estrategias pedagógicas de transferencia o transmisión de conocimientos, información o servicios, que buscan el fortalecimiento conceptual, metodológico y operativo de los servidores y servidoras públicas de los diferentes sectores del Distrito, con la finalidad de generar habilidades, competencias, capacidades y oportunidades que permitan avanzar en la resolución de problemas técnicos, en la apropiación de lineamientos de acción, en la operación de acciones, en la apropiación o transversalización de la política pública, enfoques, perspectivas; la gestión de conocimientos, el posicionamiento político, la efectividad, eficiencia y eficacia en la operación o accionar […] (Secretaria Distrital de Planeación, 2015, pág. 59).

Un importante insumo de asistencia técnica han sido las líneas técnicas que realizó la DDS para todos los sectores con responsabilidad en la ejecución de la PPLGBTI, así como a las localidades. En ellas se brindan recomendaciones para la incorporación de los enfoques en los proyectos o programas que se llevaran a cabo. Así también la Caja de Herramientas de la PPLGBTI que compendia herramientas lúdico-pedagógicas para la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos, la Caja de Herramientas es un insumo para las jornadas de sensibilización y capacitación dentro del Distrito con los conceptos básicos, los principios de la PPLGBTI y variedad de contenido y metodología para los talleres a realizar a servidoras/es del Distrito Capital.

En el período administrativo (2016-2020) y la vigencia del Plan de Acción de la PPLGBTI (2017-2020) la DDS realizó una serie de lineamientos técnicos y recomendaciones para la incorporación de los enfoques y perspectivas de la PPLGBTI en cada una de las entidades responsables de la ejecución de la PPLGBTI.

A continuación se presenta un breve resumen de las recomendaciones más relevantes realizadas a cada sector.

Tabla 12. Líneas técnicas.

Sector	Recomendaciones de la DDS al Sector
Gobierno	Incluir el enfoque diferencial en las políticas públicas que formula. Intervenir en las prácticas y lógicas de la seguridad de las autoridades locales hacia las personas de los sectores LGBTI.
Planeación	Articular acciones con las direcciones de Planes de Desarrollo y Fortalecimiento Local, Dirección de Planeación y la Dirección de Programación para incluir las categorías de análisis OS e IG en sus proyectos de inversión y en las políticas sectoriales de todas las entidades de la administración distrital. Integrar los enfoque diferencial de OS e IG en el Plan de Ordenamiento Territorial POT.
Integración Social e IDIPRON	Las capacitaciones y sensibilizaciones a servidores/as públicas: - Construcción de una línea temática que contemple los conceptos básicos sobre sexo, identidades de género y orientaciones sexuales.

Sector	Recomendaciones de la DDS al Sector
	- Insistir en el compromiso como servidores y servidoras públicos con la garantía de derechos. - Desarrollar procesos de sensibilización con personal de vigilancia y servicios generales. - Inclusión laboral e inclusión del enfoque diferencial por OS e IG. - Contratando personas de los sectores LGBTI (no solamente en la SubLGBTI), según sus perfiles y competencias. - La segunda procurando que los proyectos del sector cuenten por lo menos con un o una profesional con experiencia de trabajo en y con organizaciones sociales y con personas de los sectores LGBTI. Incorporación de las variables de OS e IG en todos los sistemas de información del sector. Inclusión del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Adolescencia IDIPRON en la transversalización de la PPLGBTI.
Mujeres	Determinación de una línea temática de inclusión en todos los procesos de capacitación, inducción y reinducción a servidores y servidoras, que contemple los conocimientos de los conceptos básicos sobre sexo, IG y OS para todas las servidoras/es públicos. Insistencia en el compromiso como servidores/as con la garantía de derechos de todas las personas sin distinción y la responsabilidad del sector en la implementación de su plan de acción Promoción de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, el uso de lenguaje incluyente y desarrollo de procesos de inclusión y enfoque diferencial en actividades, proyectos y documentos. Fortalecimiento de los sistemas y subsistemas de información y otras fuentes de información con la incorporación de las variables género y orientación sexual. Retomar la institucionalización de la mesa funcional. Conformación de un equipo humano con conocimientos en enfoque diferencial de OS e IG, competentes para brindar la orientación, información, atención, acompañamiento y seguimiento a casos donde se identifica la vulneración en el derecho a una vida libre de violencia y el derecho a la salud plena para las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, Atención a través de la línea púrpura y línea 155 desde los enfoques.
Desarrollo Económico	Creación de una mesa funcional para la transversalización de la PPLGBTI. Sensibilización a las empresas y empresarios ofertantes en la ruta de empleabilidad. Capacitaciones dirigidas a servidoras/es que incorporen los conceptos y categorías básicos de la PPLGBTI en sus proyectos misionales. Continuar con la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos-ALI.
Salud	Determinación de una línea temática de inclusión en todos los procesos de capacitación, inducción y reinducción a servidores/as, que contemple los conceptos básicos sobre sexo, OS e IG. Insistencia en el compromiso como servidores/as con la garantía de derechos de todas las personas sin distinción y la responsabilidad del sector en la implementación de su plan de acción. Formación al personal de la salud mental que atiende la línea 106 y profesionales de las líneas “psicoactiva” y “salud para todos”. El papel de intercesora ante el Ministerio de Salud y Protección Social para la elaboración, adopción e implementación de rutas, guías, protocolos y procedimientos relacionados con la construcción identitaria. El fortalecimiento de sistemas de información en salud pública y otras fuentes de información con la incorporación de las variables sexo, género y orientación sexual con el fin de dar cuenta del estado de salud, la demanda y el acceso a servicios institucionales a las personas de los sectores LGBTI. Profundizar las acciones encaminadas a la Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos.
Educación	Inclusión en todos los procesos de capacitación, inducción y reinducción a servidores y servidoras, que contemple los conceptos básicos sobre sexo, OS e IG para todas las servidoras/es públicos. Insistir en el compromiso como servidores/as públicos con la garantía de derechos de todas las personas sin distinción y con la PPLGBTI y la responsabilidad del sector en la implementación de su plan de acción. Conformar un equipo humano competente y comprometido con el desarrollo de acciones encaminadas a la garantía del derecho a la educación en condiciones de igualdad, la prevención y atención del hostigamiento, la discriminación y la deserción escolar de las personas de los sectores LGBTI.

Sector	Recomendaciones de la DDS al Sector
	Contribuir con la inclusión laboral de personas de los sectores LGBTI en todo el sector, según sus perfiles y competencias. Realizar la articulación con las diferentes dependencias de la SED y otros sectores para la garantía del derecho a la educación de las personas de los sectores sociales LGBTI. Revisión y ajuste de los manuales de convivencia eliminando aquellas disposiciones, normativas u orientaciones que reproduzcan estereotipos, imaginarios y toda clase de expresiones que sugieran como única posibilidad de expresión afectivo-sexual la heterosexual, establezcan sanciones por expresiones homosexuales o impidan el libre desarrollo de la personalidad y la construcción sana, libre y tranquila de identidades que no se ajustan a la norma social. Formulación de normas explicitas que protejan a los estudiantes LGBT y sancionen posibles actos discriminatorios por parte de cualquier estamento del sistema educativo.
Ambiente	Apropiación de la Estrategia de ALI valiéndose de la aplicación de una encuesta de percepción y representaciones sociales de las funcionarias/os del sector. Creación de la mesa funcional. Inclusión pedagógica y programática de las personas de los sectores LGBTI, sus aportes y vivencias en las estrategias y programas de la Política Pública de Educación Ambiental. Realización de investigaciones e iniciativas de las organizaciones y personas de los sectores LGBTI, que promuevan la protección y conservación de los bienes y servicios ambientales de Bogotá. Fortalecer la participación de los ciudadanos y las ciudadanas de los sectores LGBTI en los programas, proyectos y procesos de la Secretaría Distrital de Ambiente.
Movilidad	Asistencia participativa en los espacios de interlocución de la PPLGBTI. Formalización de la Mesa Funcional del Sector Movilidad. Apropiación de la Estrategia de ALI a través de instrumentos para medir las percepciones y representaciones sociales de las funcionarias/os sobre OS e IG. Incluir en las estrategias culturales, piezas comunicativas, procedimientos manuales y normas internas el enfoque diferencial y la no discriminación por OS o IG. Incluir las variables en los sistemas de información, sistemas de quejas y peticiones. Diseñar rutas especializadas, protocolos y líneas de atención a los casos de violencia en los medios de transporte o el espacio público, que permitan brindar una respuesta oportuna y eficaz, así como articular estos instrumentos con la ruta de atención distrital de la política pública LGBT.
Hábitat	Apropiación de la Estrategia de ALI a través de instrumentos para medir las percepciones y representaciones sociales de las funcionarias/os sobre OS e IG en servidores públicos. Creación de la mesa funcional Sensibilizaciones en los procesos de inducción y reinducción de los funcionarios/as del sector con los contenidos de diversidad sexual e identidades de género. Creación de un protocolo para la asesoría de las personas de los sectores de los sectores LGBTI en los procedimientos de participar en las convocatorias de subsidios de vivienda y a las alternativas de cierre financiero, con el fin de aumentar los indicadores de adquisición de vivienda propia. Reporte de acciones y personas atendidas más completos en el módulo virtual de seguimiento SIPA con una debida caracterización de las personas de los sectores LGBTI que accedieron a los subsidios y quiénes no y las evidencias que soportan las acciones. Promoción de los servicios institucionales de la PPLGBTI en los procesos de capacitación que realiza la Secretaría del Hábitat. Recoger de los diagnósticos de las intervenciones integrales de mejoramiento en los territorios priorizados (Alto de Fucha, Ciudad Bolívar borde rural, Ciudad Bolívar borde Soacha). Realizar investigaciones sobre las condiciones de vivienda de las personas de los sectores LGBTI. Inclusión de variables de OS e IG, los conceptos y las categorías de la PPLGBTI en el Plan de Participación Ciudadana, así como instrumentos para fortalecer la participación de los ciudadanos y las ciudadanas de los sectores LGBTI en los programas, proyectos y procesos de la Secretaría Distrital del Hábitat.
Gestión Jurídica	Apropiación de la Estrategia de ALI a través de instrumentos para medir las percepciones y representaciones sociales de las funcionarias/os sobre OS e IG en servidores públicos. Creación de una mesa funcional para la interlocución del sector, sus entidades adscritas con la DDS. Diseño de una ruta de atención especializada para atender casos de discriminación por OS o IG que se puedan presentar al interior del sector.

Sector	Recomendaciones de la DDS al Sector
	Identificación de normas que generen o promuevan la discriminación de personas por OS o IG en el distrito capital y adelantar acciones concretas para lograr que dichas normas pierdan vigencia. Actualización de los actos jurisprudenciales en cuanto a la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. Seguimiento a acciones de tutela que tengan que ver con la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.

Fuente. Líneas técnicas por sector, elaboradas por la DDS (2017)

Sobre estas recomendaciones por parte de la DDS para los sectores con responsabilidad en la ejecución de la PPLGBTI llama la atención que es recurrente instar por la creación de mesas funcionales para la coordinación de acciones contenidas en el Plan de Acción de la PPLGBTI. Estas mesas funcionales como estrategia para la institucionalización de la política, fue comunicada a través de la Circular de 2012, lo que permite suponer que ocho años después, estas no hayan sido conformadas y que por tanto al interior de los sectores y de las instituciones no se ha formalizado este espacio de coordinación para el desarrollo de los compromisos frente a la PPLGBTI.

La promoción de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos institucionalizada por el Decreto 062 de 2014 y la Directiva 012 de 2015 y en los que se establece como su objetivo eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral y que a todas las personas les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad. Sus líneas de trabajo se enmarcan en el diseño y aplicación de instrumentos como encuestas de percepción; estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia servidoras/es públicos de los sectores LGBTI, desarrollo de procesos, procedimientos y manuales de las direcciones de talento humano de las entidades. De esta forma la SDP a través de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos desarrolló una serie de lineamientos para su implementación en los sectores de la administración distrital.

Respecto a esta estrategia se hace recurrente la recomendación para implementar acciones como las jornadas de capacitación, formación, inducción y reinducción, así como para que se apliquen los instrumentos de medición de percepción a funcionarios/as. Así mismo, se observa la insistencia en la institucionalización las jornadas de sensibilización como recurso para la inserción de los enfoques diferenciales, mientras que simultáneamente se insiste en la integralidad y cualificación de los funcionarios/as públicos. Sobre este aspecto se considera necesario indagar a través de otros recursos, considerando que una razón para la insistencia de este tipo de acciones desde la estrategia ALI, puede estar dada en la constante rotación de equipos que se da al interior de las entidades, pero también, puede estar asociada a la hipótesis que esta estrategia no es aún lo suficientemente sólida en los sectores. En cualquier caso, es una oportunidad para revisar por una parte la manera en que se insta a las entidades a su implementación y por otras las actividades y estrategias que se dan, es decir, precisar lo que se entiende por ejemplo, por sensibilización y la manera en que esta se desarrolla, el seguimiento o mediciones, y los indicadores de resultado que trascienda los registros de participación o asistencia.

En sectores como Desarrollo Económico, Ambiente, Hábitat y Movilidad se exhorta a la creación de equipos humanos constantes que faciliten la transversalización de los enfoques y la inserción de las acciones de la PPLGBTI en el plan de acción del sector.

Finalmente, se indica la importancia de la gestión interinstitucional para resultados más íntegros en la garantía de los derechos de las personas LGBTI, la coordinación de acciones que permitan responder a temas esenciales como el acceso a una vivienda digna, la seguridad en el espacio público o la puesta en marcha de protocolos y rutas especializadas en los sectores exige la interlocución entre secretarías y la asistencia activa a espacios como la MIDS.

Insumos financieros

Hace referencia a los recursos asignados a los proyectos, programas y acciones en los planes de desarrollo locales y distrital, es decir, que se formulen programas desde un enfoque diferencial y a través de los que se ejecute el plan de acción de la PPLGBTI; así como proyectos de inversión formulados y ejecutados por los sectores con competencias en la PPLGBTI.

Durante la vigencia del plan de desarrollo "Bogotá Positiva: para vivir mejor" a través del programa "Bogotá respeta la diversidad" se formularon cuatro metas plan de desarrollo asociadas a la PPLGBTI, de las cuales tres de manera directa se vinculan a este proceso estratégico.

Tabla 13. Metas plan de desarrollo. Bogotá positiva: para vivir mejor

Metas Plan de Desarrollo		2008	2009	2010	2011	2012	Total
Implementar 40 acciones del plan de acción de la PPLGBT	Programado	223	483	100	41	100	947
	Ejecutado	221	482	100	41	100	946
Atender 6.000 personas en los cuatro centros comunitarios LGBT	Programado	0	488	440	516	252	1.696
	Ejecutado	0	488	426	516	152	1.582
Sensibilizar 10.000 personas, entre servidores públicos del Distrito y sectores de la sociedad civil, sobre identidad de género, orientación y diversidad sexual	Programado	199	1.002	746	1.024	2.408	5.378
	Ejecutado	183	1.002	746	1.023	814	3.769

Fuente.http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/2008_2012_bogotapositiva_b_seguimiento_e_planaccion_2012.pdf /Cifra en millones de pesos

De la información de esta tabla es de notar que en la meta general de "implementar 40 acciones del plan de acción de la PPLGBT" tuvo un presupuesto total de $947 millones que fue ejecutado en un 99.8%, sin embargo, estas 40 acciones priorizadas en este primer PdA eran responsabilidad de distintas entidades y estaban relacionadas con distintos procesos estratégicos, por lo cual es difícil establecer el aporte directo de este presupuesto a este proceso estratégico.

Respecto a la meta de "Atender 6.000 personas en los cuatro centros comunitarios LGBT", resulta de gran relevancia por ser una solicitud expresa frente a un servicio y por tanto a la necesidad de adecuar las condiciones institucionales para esta prestación. Esta meta con un presupuesto total de $1.696 millones y una ejecución final del 93,3%.

Por su parte, sobre la meta "Sensibilizar 10.000 personas, entre servidores públicos del Distrito y sectores de la sociedad civil, sobre identidad de género, orientación y diversidad sexual" tiene la mayor asignación presupuestal, con $ 5.378 millones, de los cuales solo se ejecutó el 70%. Esta meta responde a la urgencia de preparar condiciones para la implementación de política pública, sin embargo, su ejecución fue parcial y requiere precisar el tipo de procesos realizados, considerando el impacto de las sensibilizaciones en el quehacer laboral.

También llama la atención que no se corresponde lo establecido en la meta plan de desarrollo con lo señalado en el PdA de la política, tal y como se presenta en la tabla a continuación, lo genera un llamado sobre la forma en que reportan la información las entidades.

Tabla 14. Comparativo metas plan de desarrollo de Bogotá y plan de acción de la PPLGBT 2008-2012

Meta en el Plan de Desarrollo Bogotá Positiva (2008-2012)	Metas Plan de Acción de la PPLGBTI (2008-2012)	Presupuesto
Sensibilizar 10.000 personas, entre servidores públicos del Distrito y sectores de la sociedad civil, sobre identidad de género, orientación y diversidad sexual	Sensibilizar 20.000 personas, entre servidores públicos del Distrito y sectores de la sociedad civil, sobre identidad de género, orientación y diversidad sexual	10.000.000

Fuente. Elaboración propia basada en cifras del Plan de Desarrollo Bogotá Positiva (2008-2012)

En el Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012-2016, el total de presupuesto ejecutado por la PPLGBTI fue $16.006.879.142, esto comporta que el presupuesto destinado a soportar el cumplimiento de los objetivos de la PPLGBTI se triplicó para esta administración.

Es de precisar que en este plan de desarrollo la PPLGBTI se encuentra enmarcada en el Programa “Lucha contra distintos tipos de discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del ciclo vital” y en el programa “Territorios saludables y red de salud para la diversidad”. Desde el primer programa, con el proyecto “Ejercicio pleno de los derechos de las personas LGBTI” se formularon tres metas, de las cuales solo una se puede asociar de manera directa a este proceso estratégico y con el segundo programa mencionado, se formula una meta que se vincula a este proceso; por lo que solo una parte de este presupuesto señalado puede relacionarse con este proceso estratégico.

Tabla 15. Metas plan de desarrollo. Bogotá Humana

Meta Plan de Desarrollo		2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
Poner en funcionamiento 1 casa refugio para la recepción y atención para las personas víctimas de la violencia intrafamiliar de los sectores LGBTI	Programado	262	682	843	1.128	738	3.653
	Ejecutado	240	682	831	1.083	308	3.145
Garantizar atención con enfoque diferencial a la población LGBTI, en el 100% de los servicios de salud del Distrito	Programado	15	340	163	340	1.400	2.258
	Ejecutado	15	340	163	340	212	1.071

Fuente.http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/1410_03_coordinacionprogramas_20160531.pdf.pdf

Respecto a la primera meta referenciada en la tabla anterior, es de notar que solo se ejecutó el 86,09% del presupuesto asignado. Sin embargo, de acuerdo con el reporte de la PPLGBTI, frente a la meta plan de acción “Creación y puesta en funcionamiento de una Casa Refugio para la recepción y atención de personas víctimas de la violencia intrafamiliar de los sectores LGBTI, con el objeto de brindar refugio y atención integral y especializada a personas de los sectores LGBTI, en situación de riesgo inminente debido a violencias en el entorno familiar, u otros tipos de violencias que amenacen su vida e integridad personal” el presupuesto dirigido fue de $3.134, es decir el ejecutado. También es interesante resaltar

como el presupuesto se va incrementando hasta el año 2016, en donde tiene una notable reducción.

Es de resaltar que se establecen metas referentes a servicios específicos, así, en el periodo anterior se evidencia un desarrollo en el componente 1 y en este periodo se centra más en el componente 2, lo que es significativo desde la garantía de derechos, dado que fueron el Centro Comunitario y la Casa Refugio espacios desde donde se concentraron acciones específicas y punto de referencia para la consolidación de rutas. Estos dos escenarios de la política representaron una oportunidad no solo para la ciudadanía, principales actores, sino para las instituciones y para el acercamiento a las comunidades.

El plan de acción de la PPLGBTI (2017-2020) es el que consigna mayor número de acciones en este proceso con 60 y metas con 227 en comparación a la administración anterior que registra un total de 47 acciones y 126 metas. La PPLGBTI en el marco del Plan de Desarrollo "Bogotá Mejor para Todos" se asocia al programa: "Igualdad y Autonomía para una Bogotá incluyente" a traves del proyecto "Distrito Diverso" con tres metas de las cuales dos se vinculan directamente a este proceso estratégico. Desde el programa "Bogotá vive los derechos humanos" con el proyecto "Promoción, protección y garantía de derechos humanos" se formula una meta para la prestación del servicio Casa Refugio que se considera parte de este proceso.

Tabla 16 Metas plan de desarrollo. Bogotá Mejor para Todos

Meta Plan de Desarrollo		2016	2017	2018	2019	2020	Total
60% sectores distritales que incorporan acciones para la ejecución de la PPLGBTI*	Programado	15	75	170	84	281	625
	Ejecutado	15	75	170	84	6.53	350
Atender 13.000 personas de los sectores LGBTI	Programado	693	2.505	2.571	2.230	1.430	9.428
	Ejecutado	693	2.503	0	0	0	3.196
Atender 150 personas de la población LGBTI a través del programa de protección integral en la casa refugio	Programado	220	290	410	406	406	.732
	Ejecutado	220	290	0	0	0	510

Fuente. Información tomada el 27/05/2020 de: http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/03_gerenciaprogramas_20171231_0.pdf; * Información tomada de reporte a marzo de 2020 de ejecución presupuestal DDS.

En este periodo parece alarmante el porcentaje de ejecución presupuestal realizado, lo que lleva nuevamente a señalar la necesidad de revisar las fuentes sobre las cuales se establecen las metas e indicadores, de tal manera que no se trate solo de incorporar acciones en el plan de desarrollo, sino que estas tengan un sentido respecto a las metas propias de la política y las necesidades observadas en las mediciones de LB. Así como a la necesidad de generar acciones para que las entidades realicen reportes a tiempo y en condiciones de calidad frente a los datos.

Se observa que en la meta "60% sectores distritales que incorporan acciones para la ejecución de la PPLGBTI" se ejecutó en un 80,5%, posiblemente dado por la fecha del reporte en el que no se ha finalizado el periodo de presupuesto. A través de esta meta se realiza la construcción del plan de acción de la política (2017-2020) y el desarrollo de investigaciones que debieron servir de sustento para la transversalización y el desarrollo de acciones de política pública específicas en los sectores distritales.

Respecto a la meta "Atender 13.000 personas de los sectores LGBTI", asociada al servicio que la SDIS presta a traves de la SubLGBTI, a traves del reporte de la SDP consultado en

mayo de 2020, se cuenta con información a 2017, situación que genera inquietudes respecto al seguimiento al proyecto, la precisión de los reportes e incluso decisiones gerenciales sobre dicha ejecución. De acuerdo con el reporte hallado, se presenta que en este periodo solo se ejecutó el 33,9% de los recursos. Lo que requeriría que se indagará con mayor precisión, por tratarse de un servicio específico con responsable.

Similar a lo anterior, se observa en la meta “Atender 150 personas de la población LGBTI a través del programa de protección integral en la casa refugio” responsabilidad del sector Gobierno, quien presenta una ejecución total del 29,44% del presupuesto asignado para el periodo.

En general, al revisar las metas, es interesante observar que en cada uno de los planes de desarrollo de la ciudad se han incluido metas específicas asociadas a la política, que abordan distintos asuntos, primero la preparación de servidores y luego lo referido a las representaciones sociales, pero de manera recurrente se vinculan especialmente dos servicios, uno prestado por SDIS y el otro por SDG, que si bien, han sido hitos en la política y responden a necesidades específicas de la población, según los análisis realizados estos servicios requieren revisiones exhaustivas desde su formulación, seguimiento de acciones y aportes a la política en términos de transformaciones de situaciones y garantía de derechos.

También de notar que el aumento de las acciones de 47 a 60 y la duplicación de las metas de 126 a 227 exige una revisión sectorial que verifique que están siendo apropiadas y presupuestalmente cubiertas para su consecución, ya que no existe un reporte por sectores del presupuesto asignado a la consecución de las metas consignadas en el PdA.

En cuanto a los proyectos de inversión, vinculados a este proceso estratégico es posible identificarlos por plan de desarrollo. Así, en el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Positiva se reconocen cinco proyectos de inversión, con una asignación total de $3.216.000.000.

Tabla 17. Proyectos de inversión Plan de Desarrollo Bogotá Positiva, asociados al proceso estratégico Fortalecimiento institucional

Entidad	Proyecto	Meta	Ejecutado
Secretaría de Gobierno	588. Promoción e implementación de acciones afirmativas para una Bogotá positiva e incluyente de la diversidad	Acompañar 7 Agendas Sociales de los Procesos de Comunidades Negras, Grupos Indígenas, Pueblo Rom, Raizales, Sectores Lgbt, con Enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva Diferencial, para su incidencia en los escenarios de decisión política	167.000
		Sensibilizar 32500 Personas Servidores del Distrito y sectores de la Sociedad Civil, sobre IG, OS y Diversidad Sexual	369.000
Secretaría Distrital de Planeación	533. Coordinación y seguimiento a la política pública para la garantía plena de derechos de los sectores LGBT	Gestionar en 8 Planes de Acción de las entidades responsables de la implementación de la PPLGBT, la incorporación del enfoque de IG y OS.	144.000
		Monitorear 40 Acciones priorizadas de la PPLGBT.	10.000
		Coordinar que 35 Acciones priorizadas de la PPLGBT sean implementadas	26.000
	661. Coordinación y seguimiento a la implementación de las políticas públicas distritales de Mujeres y Equidad de Género y para la	Avanzar en la implementación de 5 acciones de la PPLGBT.	113.000
		Monitorear 35 acciones priorizadas por las entidades distritales corresponsables de la PPLGBT.	160.000

Entidad	Proyecto	Meta	Ejecutado
	Garantía plena de los Derechos de las personas de los sectores LGBT		
IDPAC	610. Centros Comunitarios LGBTI	Operar 1 Centro Comunitario para Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgeneristas	703.000
		Fortalecer 13 organizaciones sociales LGBT bajo la estrategia de fortalecimiento	192.000
		Realizar 23 eventos de visibilización de los derechos de las personas LGBT	401.000
		Sensibilizar 13000 servidores y sectores de la sociedad civil en identidades de género, orientación y diversidad sexual	341.000
Secretaría de Integración Social	500. Jóvenes visibles y con derechos	Fortalecer 20 Procesos que reivindiquen los derechos de los jóvenes indígenas, afrodescendientes, rom, raizales, palenqueros y LGBT y en situación de discapacidad con enfoque de derechos humanos y perspectiva diferencial.	590.000

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual 2020/ Cifra en millones de pesos

Como se observa en la tabla, estos proyectos representan el inicio de la PPLGBTI, en cuanto se concentran en generar condiciones para la coordinación y seguimiento, la implementación de acciones afirmativas y la puesta en marcha de los centros comunitarios. Es de notar que para este periodo es responsabilidad del IDPAC la puesta en marcha de los centros comunitarios, los cuales en la siguiente administración se trasladan a la SDIS.

También es de señalar que los proyectos de la SDG y la SDIS no son específicos para la PPLGBT, aunque tienen metas que contribuyen a su implementación.

En el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Humana se identifican cuatro proyectos de inversión, es decir, uno menos que en el periodo anterior, dado que la SDP elabora solo un proyecto para la coordinación y seguimiento de la política. A pesar de ello, el presupuesto se incrementa a $12,370.000.000.

Tabla 18. Proyectos de inversión Plan de Desarrollo Bogotá Humana, asociados al proceso estratégico Fortalecimiento institucional

Sector	Proyecto	Meta	Ejecutado
Salud	869 Salud para el buen vivir	Garantizar 100 población (por ciento) atención con enfoque diferencial a la población LGBTI, en el 100% de los servicios de salud del Distrito, al 2016	1.071.000
Planeación	717. Coordinación de la Política pública de garantía de derechos de las personas lesbianas, gais, transgeneristas, y otras IG y OS	Incorporar 100 por ciento del soporte técnico que requiere la entidad...	164.000
Gobierno	828. Reducción de la discriminación y violencias por orientaciones sexuales e identidad de género para el ejercicio efectivo de los derechos de los sectores LGBTI	Realizar 1 seguimiento a la implementación de la Política Pública del sector	246.000
		Promover 1 casa refugio Como medida de protección para iniciar el proceso de	479.000
		Realizar 1 proceso para formalizar el Comité de reacción inmediata, con el fin...	7.000
Integración Social	749. Promoción del ejercicio y goce de los derechos de personas LGBTI	Atender integralmente 12,000 personas de los sectores LGBTI en situación de discriminación, exclusión y vulnerabilidad en Centros de Servicios a través de un modelo de gestión intersectorial que contempla la atención a sus familias y redes de apoyo.	3.909.000

		Transversalizar en el 100 por ciento de las políticas públicas del sector de integración social, el enfoque de identidades de géneros y orientaciones sexuales con el fin de promover condiciones de inclusión y eliminar las barreras de acceso a los servicios sociales de la SDIS	2.214.000
		Territorializar PPLGBT en 19 localidades de Bogotá para transformar las situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad de las personas de los sectores LGBTI.	4.280.000

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual 2020/ Cifra en miles de pesos

Es de notar, como se presenta en la tabla anterior, que el proyecto del IDPAC desaparece y con ello se reduce su participación en la PPLGBTI. Salud fórmula un proyecto general con meta especifica asociada a la política. Por su parte las metas del proyecto de la SDIS se hacen más concretas y toman relevancia en la implementación de la política, en lo que refiere al servicio social y la territorialización, siendo responsable de la estrategia de centros comunitarios.

Tabla 19. Proyectos de inversión Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, asociados al proceso estratégico Fortalecimiento institucional

Sector	Proyecto	Meta	Ejecutado
Planeación	989. Fortalecimiento de la política pública LGBTI	Realizar 8 investigaciones que desarrollen metodologías para la incorporación del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género.	350.270
Integración Social	1101. Distrito Diverso	Desarrollar actividades dirigidas a 4,600 personas de la comunidad en general para fomentar el respeto y la construcción de nuevas subjetividades desde la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género.	108.000
		Desarrollar actividades dirigidas a 7,050 personas que laboren en los sectores público, privado o mixto, para realizar procesos formación en atención diferencial por orientación sexual e identidad de género.	189.000
		Atender 13,000 personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y redes de apoyo mediante las unidades operativas asociadas al servicio y los equipos locales	986.000
		Vincular a 14,800 personas del sector educativo y aparatos de justicia a procesos de transformación de imaginarios y representaciones sociales	847.000
		Desarrollar 3 investigaciones en torno a la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género	433.000
		Diseñar e implementar 1 esquema de seguimiento sobre las actividades que desarrolla la Subdirección para Asuntos LGBT.	332.000
		Establecer 4 alianzas públicas y privadas para el desarrollo de capacidades, potencialidades y habilidades para las personas LGBT	301.000
Seguridad, Convivencia y Justicia	7513. Justicia para todos	Diseñar e implementar 5 campañas De difusión que den cuenta del impacto de la aplicación del Código Nacional de Policía en poblaciones consideradas sujeto de especial protección (LGBTI, adolescentes y jóvenes, habitantes de/en calle, personas que ejercen la prostitución, y otras	474.000
Gobierno	1131. Construcción de una Bogotá que	Atender 248 Personas para garantizar los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad, impulsando desde los territorios planes de prevención de líderes y defensores de Derechos humanos, población LGBTI, y victimas de trata	220.000

Sector	Proyecto	Meta	Ejecutado
	vive los Derechos Humanos	Atender 100 Por ciento de líderes y defensores de Derechos humanos, población LGBTI, y victimas de trata que demanden medidas de prevención o protección para garantizar sus derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad	879.000

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual 2020/ Cifra en miles de pesos

Como se presenta en la tabla anterior, en el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, se identifican cuatro proyectos, de los cuales dos son generales (con metas que reconocen a las personas de los sectores LGBTI, pero no son específicas para la PPLGBTI), con un presupuesto total que representa menos de la mitad del asignado en el periodo anterior ($5,119.270.000)

En este periodo la nueva Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia genera un proyecto con una meta que incluye distintos grupos poblacionales y sectores sociales, por lo que es difícil establecer el presupuesto asignado de manera específica a acciones relacionadas con la PPLGBTI. Situación similar a la observada en el proyecto de la SDG, en el que a diferencia de los proyectos de periodos anteriores del sector, las metas son generales a otros grupos y sectores, perdiendo la especificidad de metas frente a casa refugio, por ejemplo, lo que genera la inquietud sobre la realización de esta estrategia en este periodo.

En general es posible establecer que son la SDP y la SDIS quienes de manera consistente han establecido proyectos de inversión específicos para la implementación de la política y que entidades como IDPAC o salud han participado por los objetivos del respectivo plan de desarrollo y no por su vinculación a la política.

Insumos humanos

Los recursos humanos hacen referencia a los grupos de trabajo vinculados para cumplir las metas del plan de acción de la PPLGBTI. Cabe anotar que en los registros de política, para la última administración (2016-2020) la referencia al equipo humano se identifica a través del Informe de Evaluación Institucional realizado por la Veeduría Distrital.

Tabla 20. Equipo Humano por sector

Sector	Descripción del reporte sobre equipo humano a 2011	Descripción del reporte sobre equipo humano a 2016	Descripción del reporte sobre equipo humano a 2018
Gestión Pública	En 2010 Se relaciona un profesional de contrato por prestación de servicios que dedica ¼ de su tiempo a la política pública.	Para 2015 no se registran profesionales vinculados de manera específica. De acuerdo con la meta del plan de acción de la PPLGBTI que se esté trabajando los profesionales de las distintas direcciones la llevan a cabo.	Para 2018 se reportan 7 personas en la Secretaría General Alcaldía Mayor y 5 personas en el Departamento Administrativo del Servicio Civil.
Gobierno	Para 2008 reporta cuatro profesionales de tiempo completo por contratación de servicios y dos de ¼ de tiempo. En 2009 ocho de tiempo completo y otra ¼ tiempo. En el 2010,1	Para 2015, la ejecución de las metas de la PPLGBTI se enmarcaba en proyectos, desde donde se realizó la contratación por prestación de servicios. No se discrimina el número de contratos realizados.	Se reporta la vinculación de 10 personas de la Secretaría de Gobierno y 13 en el IDPAC.

Sector	Descripción del reporte sobre equipo humano a 2011	Descripción del reporte sobre equipo humano a 2016	Descripción del reporte sobre equipo humano a 2018
	8 de tiempo completo y una de medio tiempo. La contratación de este recurso humano, se da por parte del IDPAC y Secretaría de Gobierno.		
Planeación	Para 2010 el sector, a través de la DDS contaba con un director técnico y un equipo de 8 personas con distintos tipos de vinculación.	En 2015, el equipo estuvo conformado por 15 personas. Un directivo de libre nombramiento y remoción; un asistencial de planta temporal; tres profesionales y una asistencial de carrera administrativa; cinco profesionales provisionales y dos profesionales por prestación de servicios.	Se reportan 16 personas vinculadas, un directivo de libre nombramiento y remoción; siete profesionales de carrera administrativa; dos profesionales de planta temporal; tres asistenciales uno de carrera dos provisionales; un profesional provisional y dos contratos por prestación de servicios.
Integración Social	En 2008 y 2009 se registra una persona de tiempo completo por prestación de servicios. En 2009 otra con dedicación de ¼ de tiempo de dedicación. En 2010 una de tiempo completo, una de ½ tiempo y tres de ¼ de tiempo. Con la creación de la Subdirección para Asuntos LGBTI en 2012 se contrataron a 18 personas por prestación de servicios en el nivel profesional y técnico asistencial. Para el año 2013 está cifra ascendió a 67 personas contratadas por esta misma modalidad, en los niveles asesor, profesional y técnico asistencial.	En 2014, 8 1 personas contratadas en la modalidad de prestación de servicios, en los niveles asesor, profesional y técnico asistencial. En 2015, 82 personas en la misma modalidad y nivel y una persona de nivel directivo por libre nombramiento y remoción. En 2015 fueron designadas 4 personas de carrera administrativa, dos profesionales y dos técnico-asistenciales.	Se reportan 85 personas distribuidas en diferentes subdirecciones de la Secretaría.
Mujeres		Para 2015 registra 3 profesionales contratadas bajo la modalidad de prestación de servicios y 1 técnica profesional. En 2014 se contrató a una profesional para la política. Hay dos directivas bajo la modalidad libre nombramiento y remoción de la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas y Dirección de Enfoque de Políticas ambas con responsabilidades con la Política Pública LGBTI.	Para 2018 se reportan dos profesionales a cargo de la implementación de la PPLGBTI.
Desarrollo Económico	En el sector Desarrollo económico se registra un	En 2015 el sector contó con dos personas para el desarrollo de las	Para 2018 reporta 5 personas vinculadas

Sector	Descripción del reporte sobre equipo humano a 2011	Descripción del reporte sobre equipo humano a 2016	Descripción del reporte sobre equipo humano a 2018
	profesional con dedicación de tiempo parcial a la política pública en el año 2010 y 2011.	acciones del plan de acción de la PPLGBTI, una por prestación de servicios desde 2012 y otra de libre nombramiento y remoción que desarrollaba actividades afines a la PPLGBTI pero no eran sus únicas funciones.	en la SDDE y 2 personas en el Instituto para la Economía Social. En el IDT se registran tres personas que laboran en actividades de la PPLGBTI
Salud	En el año 2008 se registran ocho profesionales de tiempo completo por prestación de servicios y una con dedicación de un ¼ de tiempo. En 2009 nueve de tiempo completo. En 2010, 26 de tiempo completo, seis de medio tiempo y cuatro de ¼ de tiempo.	De 2013 se habían contratado dos profesionales especializados por prestación de servicios; para este año fueron 13 profesionales, en la modalidad de prestación de servicios para las Empresas Sociales del Estado Pablo VI, Suba, Chapinero, Centro Oriente, Tunjuelito, San Cristóbal, Usme, Engativá, Fontibón, Sur, Usaquén, Vista Hermosa, Rafael Uribe Uribe. En el marco del proyecto de Acción de Énfasis Distrital en el 2013 Centro Oriente contrató a 18 personas hasta 2015.	Para 2018 se reportan 23 personas vinculadas en la implementación de la PPLGBTI.
Educación	Para el año 2009 se anota un profesional de medio tiempo. En 2010 dos personas de medio tiempo por contratación de servicios.	En el año 2015 con seis profesionales por prestación de servicios.	Para el año 2018 se registran dos profesionales en la Evaluación Institucional sobre personas vinculadas en el sector Educación

Fuente. Elaboración propia según información registrada en informes de balances y perspectivas de la PPLGBTI y Evaluación Institucional 2018.

Se infiere entonces, que los sectores de Planeación e Integración Social cuentan con funcionarias/os de nivel directivo con responsabilidades exclusivas para la PPLGBTI. Sectores como Salud, Gobierno y Mujeres delegan responsabilidades a directivos, con funciones misionales en la entidad.

A su vez, es sustancial el crecimiento a través de la creación de entidades que dedican su disposición laboral a responder asuntos meramente diferenciales y en este caso referente a la PPLGBTI, para 2015, 119 personas habían desarrollado acciones de política pública en el marco de los proyectos de inversión. De estas, 100 han estado contratadas por prestación de servicios, 65 profesionales y 35 de carácter técnico asistencial. De carácter provisional o de planta temporal han estado vinculadas 12 personas y 7 de carrera administrativa en los niveles profesional y técnico asistencial. En sectores como Integración Social con la creación de la Subdirección para Asuntos LGBTI, se pasó de contar con un/a profesional que transversalizaba la política a contar con un equipo de 65 personas.

El tipo de vinculación predominante es contrato de prestación de servicios, este tipo de vinculación no es observable según dedicación de tiempo, salvo en el periodo 2008-2011, sino en la entrega de productos en un tiempo determinado. Esto ha permitido evidenciar la

dificultad de continuar procesos, y dar respuestas efectivas a los y las ciudadanas, particularmente en el marco de los servicios.

Es importante resaltar que las personas vinculadas a sectores distintos a Planeación e Integración Social cumplen con obligaciones de diversas índoles. Lo que amerita una evaluación acerca del recurso humano necesario para lograr el impacto que se propone la política pública. Ejemplo de esto, son los objetivos por una educación libre de prejuicios en Bogotá cuando según la referente en Sector Educación de la política pública LGBTI sólo existían para 2019 cinco personas para movilizar la PPLGBTI dentro del sector y además debían interlocutar con la comunidad educativa.

Para 2018 la Evaluación Institucional de la PPLGBTI, arroja que de acuerdo con la información reportada por las 24 entidades distritales a quienes se dirigió la encuesta, se registra que se tienen asignadas 204 personas para la ejecución del PdA PPLGBTI. El (72.1%) del total de personas designadas (147) se concentran en 5 entidades (Secretarias de Integración Social, Salud, Planeación, Gobierno y el IDPAC). La entidad que mayor número de personas tiene dedicadas a estas actividades es la Secretaría de Integración Social, mientras que Canal Capital, Secretaría Jurídica y el IDIPRON no reportan personas designadas a la ejecución del PdA PPLGBTI y que este equipo humano se encuentra en su vasta mayoría vinculado por prestación de servicios en un (69.9%) del total de personas vinculadas.

Con la revisión de insumos humanos durante la ejecución de los tres planes de acción de la política pública, se da cuenta de cómo gradualmente las personas contratadas para la ejecución de la PPLGBTI fueron vinculadas en la forma de prestación de servicios, condición que no brinda estabilidad, ni garantiza los derechos laborales. En la mayoría de casos los contratos de prestación de servicios no sobrepasan los 6 meses, esto no asegura el sostenimiento en los procesos de formación de las servidoras/es públicos ni una dedicación exclusiva a la ejecución de la PPLGBTI. La rotación de personal debido a la modalidad de contrato por prestación de servicios dificulta la continuidad de los proyectos, se dilatan los procedimientos para las usuarias/os de los servicios institucionales, en ocasiones, es factor de revictimización que conlleva iniciar varias veces procesos de acompañamiento psicosocial, por ejemplo.

Insumos tecnológicos

Los insumos tecnológicos hacen referencia a las herramientas programáticas para la sistematización y caracterización de las personas de los sectores LGBTI beneficiadas con los sistemas institucionales, hacen parte de este insumo los sistemas de información con los que cuentan las instituciones ejecutoras de la PPLGBTI, los aplicativos tecnológicos para la denuncia, el seguimiento y la oferta de servicios en línea y las estrategias de capacitación-formación virtual. De este inciso también hacen parte las ofertas de capacitación y formación virtuales, ejemplo de ellas son:

Las desarrolladas por el Sector Gestión Pública con la asesoría técnica y conceptual de la DDS como fue el diseño del Diplomado en Diversidad Sexual y Enfoque Diferencial, que integra tres módulos: i) Diversidad sexual: introducción al debate contemporáneo sobre la diversidad sexual; ii) Diversidad sexual: política pública LGBTI en Bogotá; iii) Diversidad sexual: casos emblemáticos de formulación de políticas públicas LGBTI. También el módulo de capacitación sobre la Política Pública LGBTI a través de la Mesa de prevención de violencia intrafamiliar y sexual. El curso virtual de la Plataforma de Aprendizaje

Organizacional (PAO) del Departamento Administrativo del Servicio Civil que incorporó como temática la PPLGBTI y el enfoque diferencial po
r orientación sexual e identidad de género.

De igual manera se reconoce como insumo:

- Aplicación móvil "En Bogotá Se Puede Ser", desarrollada en una gestión interinstitucional del Sector Gestión Pública y la Alta Consejería TIC, a traves de la cual se divulga: 1. botón de emergencia para comunicación rápida con redes de apoyo en caso de peligro. 2. Articulación con organizaciones sociales y empresa privada para la oferta de servicios a personas LGBTI 3. Publicación de noticias de interés sobre diversidad sexual y de géneros 4. Publicación de eventos de personas y organizaciones sociales LGBTI.

- La serie de mecanismos de denuncia y asesoría desarrollados y monitoreados por la Dirección de Diversidad Sexual:
  - La línea Arcoíris, una línea telefónica que permite dar asesoría jurídica a las personas de los sectores LGBTI que lo requieran, en caso de discriminación y vulneración de derechos.
  - Módulo Virtual de Denuncias LGBTI es un canal virtual de denuncias abierto al público y ubicado en la página www.sdp.gov.co, allí se pueden radicar denuncias de manera personal facilitando los datos de identificación y respuesta o anónimamente, si el ciudadano desea reservar su identidad. En el módulo queda registrada la información del hecho de discriminación que se denuncia de manera que el equipo profesional de la DDS puede dar traslado a las entidades encargadas de dar respuesta directa a cada situación en particular. El módulo virtual está diseñado para almacenar toda la información necesaria para el trámite de las denuncias por discriminación y permite dar traslado a las entidades o dependencias responsable del trámite según la situación lo amerite.

- Los sistemas de información, creados o ajustados para incorporar las variables de la política:
  - Sistema General de Información Administrativa SIGIA del Sector Gestión Pública, que incorporó las variables sexo, identidad de género y orientación sexual.
  - La parametrización de las variables sobre sexo orientación sexual e identidad de género (sectores LGBTI) dentro del Sistema Distrital de Quejas y Soluciones SDQS de la Alcaldía Mayor de Bogotá, sistema que consolida los reportes sobre las y los peticionarios (localidad y tipo de queja) que hacen en el SDQS.
  - HESMAP (Herramienta Estratégica de Seguimiento y Monitoreo de la Acción Política) de la Dirección de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobierno.
  - Sistema de información misional SIRBE de la SDIS. Las variables diferenciales se incluyeron en la ficha de registro de este sistema.
  - Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencias (SOFIA) del Sector Mujeres, diseñado para el registro y seguimiento de los casos de violencias contra las mujeres recibidos por medio de las Casas de Igualdad de Oportunidades, Casas de Justicia, CAVIF y CAIVAS.
  - SICCUP: Sistema de Identificación y Caracterización de los Ciudadanos(as) y Unidades Productivas del Sector Desarrollo Económico también incluyó variables diferenciales para la caracterización de beneficiarios pertenecientes a los sectores LGBTI.
  - Estrategia RIO- Respuesta Integral de Orientación Escolar. Estrategia para el reconocimiento de situaciones críticas dentro y alrededor del entorno escolar como

violencia, conductas suicidas, casos de hostigamiento o presión dentro de la institución por parte de estudiantes y/o docentes, deserción escolar, abuso, consumo de sustancias psicoactivas, maltrato por incumplimiento de responsabilidades escolares por parte de adultos o cuidadores.

- En esta misma vía, el Observatorio de la PPLGBTI se ha configurado como el sistema de información que compendia los lineamientos, bases teóricas y experiencias sistematizadas de la política pública, así como investigaciones sectoriales. El Observatorio se institucionaliza con el Acuerdo 062 de 2014 y sus productos se encuentran disponibles.

Sobre estos insumos llama la atención que si bien es un avance importante la inclusión de variables en los distintos sistemas de información de la ciudad, se genera la inquietud sobre el uso que se da, la manera en que se considera para la toma de decisiones o la manera en que se integra dicha información, es decir, como los datos capturados desde distintos sistemas aportan a la política, o van a un sistema único de información que facilite los análisis y la comprensión de las situaciones de las personas de los sectores LGBTI.

Insumos infraestructura

Los insumos de infraestructura hacen referencia a los espacios físicos con los que cuentan las personas de los sectores LGBTI para el uso de sistemas institucionales y servicios sociales desde la PPLGBTI.

En este sentido, no se referencia los espacios propios de los servicios, solo se menciona aquellos espacios institucionales que permiten o propician el encuentro intersectorial o con la ciudadanía, como son la Dirección de Diversidad Sexual de la SDP, la Dirección de Enfoque Diferencial de la SDM, la Dirección de Derechos Humanos de la SDG, la Gerencia de Mujer y Géneros del IDPAC, la Subdirección de Asuntos LGBTI y las Subdirecciones Locales de la SDIS, la Subdirección de Determinantes en Salud de la SDS y la Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones de la SDE entre otros.

Actividades, acciones y resultados

En esta sección se evaluarán las distintas actividades y acciones que han llevado a cabo los sectores ejecutores de la PPLGBTI frente al proceso estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distrital y local”. Se abordan las acciones que específicamente corresponden a los componentes: Desarrollo de capacidades y competencias institucionales, garantía de acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales y adecuación normativa en el nivel distrital y nacional.

Componente 1. Desarrollo de capacidades institucionales

El objetivo de este componente es dotar a los funcionarios/as públicas de las herramientas teóricas, actitudinales y competitivas para la apropiación de los lineamientos y objetivos de la PPLGBTI, de este componente hacen parte todos los procesos de formación, capacitación y sensibilización llevados a cabo en los diferentes sectores e instituciones locales, así como, la asesoría técnica prestada por la DDS a los demás sectores para la transversalización del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género.

Sensibilizaciones, formaciones y capacitaciones

A continuación se presentan estas acciones, en respuesta al PdA de la política.

Tabla 21. Sensibilizaciones, formaciones y capacitación por Sector

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
(2011) Desarrollo de procesos de inducción y reinducción desde la perspectiva de derechos con enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género a servidores y servidoras públicos	En el primer plan de acción de la política, esta fue una de las 40 acciones priorizadas. Sin embargo no cuenta con la descripción del cumplimiento o los indicadores de seguimiento de la meta.	Gestión Pública
(2011) Procesos de formación en Derechos Humanos con enfoque diferencial y perspectiva de identidad de género y orientación sexual (presencial y virtual) a servidoras y servidores de la administración distrital, integrantes de la Policía Metropolitana de Bogotá y lideresas, líderes y organizaciones sociales de los sectores LGBTI.	Se realizaron 6 procesos de formación en diferentes localidades de la capital para la implementación del piloto.	Gobierno
(2011) Realización de Encuentros de Saberes para la capacitación y actualización de servidores y servidoras públicas en temas como adecuación jurídica y normativa, comunicaciones, ambientes laborales inclusivos, y familias.	Se realizan encuentros de saberes por parte de la Dirección de Diversidad Sexual sobre comunicaciones, familia, interseccionalidad. No se encuentra información disponible sobre participación y evaluación de estos espacios.	Planeación
(2015) Un módulo de formación diseñado para la atención de las personas de los sectores LGBTI en la red de Cades-SuperCades.	Desde la DDS se diseñó el Módulo de Capacitación de la Política Pública LGBTI, que tenía como objetivo brindar a las y los servidores públicos información y herramientas conceptuales y metodológicas que promovieran el ejercicio de la función pública libre de discriminación por OS o IG.	Gestión Pública
(2015) El 100% de las capacitaciones requeridas por las y los servidores públicos de la red de Cades-SuperCades para la incorporación de los enfoques y perspectivas de la política pública en la atención a las personas de los sectores LGBTI.	Se capacitaron 85 servidoras y servidores de la Secretaría General de la red de Cades-SuperCades en cuatro jornadas del Módulo de Capacitación de la Política Pública LGBTI. La capacitación la hizo la Dirección de Diversidad Sexual con el apoyo logístico de la Secretaría General.	Gestión Pública
(2015) El programa de inducción y reinducción de servidoras y servidores públicos distritales que la entidad realiza anualmente incluye los enfoques de OS e IG, dentro de los programas de capacitación en gestión pública.	El Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASC) implementó en el 2014 la virtualización del Módulo de Capacitación de la Política Pública LGBTI. En este proceso, participaron 1372 servidoras y servidores Públicos de diferentes entidades del Distrito.	Gestión Pública
(2015) Estructurar un (1) módulo de capacitación virtual sobre derechos de las personas de los sectores LGBTI dirigido a las y los servidores distritales.	Se diseñó el Diplomado en Diversidad Sexual y Enfoque Diferencial, que integró tres módulos.	Gestión Pública
(2019) Llevar a cabo anualmente dos (2) acciones de articulación entre la Política Pública LGBTI y la Secretaría de Hábitat orientadas a garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI.	Se aplicó la Encuesta de ALI en la SDH, en la que participaron 124 servidoras y servidores de esta entidad, equivalentes a un 24,1%. Se realizaron actividades de inducción, reinducción y capacitación con el equipo de directivas(os) y de funcionarios(as) en la que se presentó la estrategia de ALI. Participaron 365 servidoras y servidores públicos de las diferentes dependencias.	Hábitat

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
(2019) Realizar el 100% de un plan de trabajo para el desarrollo de procesos de sensibilización y capacitación a servidoras y servidores públicos para cualificar sus competencias en la atención del servicio de las personas de los sectores LGBTI	Se cualificaron cerca de 6.306 servidores y servidoras en enfoque diferencial en el marco de la Política Pública de servicio al ciudadano.	Gestión Pública
(2019) Realizar el 100% de un plan de trabajo orientado a garantizar que dentro de la oferta académica a cargo de la Subdirección Técnica de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, se integren temáticas relacionadas con diversidad sexual.	Se actualizó un módulo de capacitación sobre la Política Pública LGBTI a través de la Mesa de prevención de violencia intrafamiliar y sexual. Este módulo se encuentra alojado en la infraestructura tecnológica de la Secretaría General.	Gestión Pública
(2019) Desarrollar dentro del proceso anual de inducción, en el marco del plan plurianual de formación del DASCD, el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género	El DASC diseñó el curso virtual de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional (PAO) con el objetivo de enriquecer los procesos de inducción de los nuevos servidores públicos. El módulo incorpora como temática la PPLGBTI y el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género, a través de este módulo se han capacitado 6.318 servidores.	Gestión Pública
(2019) Desarrollar una estrategia de Ambiente Laboral Inclusivo en el DASCD.	El DASC realizó en la entidad y con la participación de 192 servidores públicos, cinco sesiones de las jornadas de inducción y reinducción sobre el enfoque diferencial por OS e IG y la PPLGBTI. Se aplicó la encuesta sobre Ambientes Laborales Inclusivos.	Gestión Pública
(2019) Gestionar lo pertinente para que en la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano del Distrito, se incluya en los lineamientos de Capacitación y Bienestar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género.	La Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano incorporó el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género a través de los programas y productos: Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros en las Entidades del Distrito y del Plan de Comunicaciones Incluyente.	Gestión Pública
(2019) Diseño e implementación de procesos de formación sobre los componentes de la estrategia de atención a víctimas de violencias	Se implementaron seis procesos de formación sobre los componentes de la estrategia de atención a víctimas de violencias por OS e IG, orientado a los operadores de justicia (inspectores de policía, casas de justicia, Fiscalía General de la Nación, UPJ, entre otros).	Gobierno
(2019) El 100% de las servidoras y servidores públicos que son responsables de la política pública en todos los sectores distritales participan en dos espacios de formación técnica cada año, para la implementación de la política pública.	400 servidores de las secretarías, entidades adscritas y alcaldías locales participaron en seis espacios de actualización que tuvieron como objetivo brindar herramientas de la política pública LGBTI para la transversalización del enfoque diferencial por OS E IG en los Instrumentos de planeación del Distrito.	Planeación
(2019) Coordinar la ejecución de las líneas de trabajo de la estrategia distrital Ambientes Laborales Inclusivos en 14 sectores de la Administración Distrital	Para 2019 se aplicaron 10.103 encuestas sobre ALI. Se socializó un video para la comprensión conceptual de las OS e IG en todas las entidades de la administración. Se realizaron 147 sketch teatrales en las 15 Secretarías, con el objetivo de sensibilizar a los servidores públicos en torno al respeto en el ambiente laboral de las OS e IG no hegemónicas y al desarrollo de una actividad simbólica, en el marco de la fecha emblemática del 28 de junio “Día del Orgullo LGBTI”.	Planeación
(2019) Vincular a 40 servidores públicos de las unidades operativas de la	Los servidores de las unidades operativas de la Subdirección para asuntos LGBTI fueron	Integración Social

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
Subdirección para asuntos LGBT, en procesos de capacitación en competencias para la atención inclusiva de personas con discapacidad.	capacitados en competencias para la Atención Inclusiva a Personas con Discapacidad	
(2019) Realizar el 100% de un plan de trabajo para la actualización y el seguimiento del plan para la movilidad incluyente, tomando en consideración el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género.	Se diseña un lineamiento desde la oficina de gestión social para incorporar el enfoque diferencial en los proyectos, planes y políticas que adelanta la Secretaría de Movilidad. Se creó un módulo virtual que incorpora la definición, las categorías, la normatividad y su relación con la movilidad, a fin de sensibilizar a funcionarias y funcionarios de la SDM.	Movilidad
(2019) Formar al 100% de las personas encargadas de implementar los procesos de capacitación de infractores de las normas de tránsito, incluyendo temáticas relativas a la discriminación a razón de la intolerancia a las OS e IG no hegemónicas.	Se capacitaron 22 instructores de infractores de tránsito e informadores de los cursos de pedagogía sobre enfoque diferencial por OS e IG. La implementación del programa de capacitación de inducción y reinducción para los funcionarios y funcionarias, donde se incluye el módulo de enfoque diferencial y presentación de Ambientes laborales inclusivos (ALI).	Movilidad

Fuente. Elaboración propia basada en los diferentes informes de Balances y Perspectivas de la política pública LGBTI (2011-2019)

En este apartado se hace una recopilación de las estrategias de formación, capacitación y sensibilización que realizaron los sectores para con sus funcionarios/as y en ocasiones a funcionarios de otras instituciones. Es interesante, que en los distintos PdA se han incorporado acciones similares, lo que genera inquietud sobre el objetivo, pertinencia, alcance e impacto de estas acciones, por cuanto es recomendable evaluar los resultados alcanzados a traves de estas sensibilizaciones, capacitaciones y formaciones, no solo respecto al número de personas que han participado, sino al tipo de información recibida y la aceptación de esta para el desarrollo de sus funciones. Esto relacionado con la institucionalización de la política en cada sector y el grado de apropiación de los enfoques.

El Sector Gestión Pública llevo a cabo durante 2012-2016 diferentes módulos de formación virtual y las sesiones de capacitación en la inducción y reinducción de las servidoras/es públicos que se han implementado mínimo una vez al año, en este grupo de actividades ha sido trascendental el asesoramiento técnico desde la Dirección de Diversidad Sexual para una atención integral con enfoque diferencial en los CADES y SUPERCADES, así como el Diplomado en Diversidad Sexual y Enfoque Diferencial que fue formulado por la DDS.

El Sector Gobierno por su lado ha realizado sensibilizaciones y capacitaciones tanto intra institucionalmente como extrainstitucional, vinculando en estos procesos a la Policía Metropolitana, como también a las Casas de Justicia, la UPJ y la Fiscalía General de la Nación. En cuanto a las capacitaciones intrainstitucionales han favorecido que los procesos, instrumentos y procedimientos incorporen el enfoque diferencial por orientaciones sexuales e identidades de género, desde las asesorías jurídicas a todo el engranaje procedimental en Casa Refugio.

En cuanto a las capacitaciones para la incorporación del enfoque de sexo, orientaciones sexuales e identidades de género la Subdirección para Asuntos LGBT adelantó programas de capacitación dirigido a los equipos de las comisarías y a los referentes locales de familia en el modelo de atención de las comisarías de familia. De ese mismo modo enmarcado dentro del proyecto “Relaciones libres de violencias para y con las familias de Bogotá” dirigida a equipos profesionales de las Comisarías de Familia para contribuir a la

transformación de imaginarios sobre las personas de los sectores sociales LGBTI. De esta interlocución entre la Subdirección para Asuntos LGBT y la Subdirección para la Familia, se desarrolló la construcción de una guía de consulta para la atención diferencial a personas de los sectores LGBTI víctimas de violencia intrafamiliar en las comisarías de familia.

Desde las acciones del servicio, este sector ha desarrollado en el último periodo distintos tipos de sensibilizaciones y formación a servidores/as públicos, relegando de su responsabilidad y compromiso con la política al sector Gestión Pública.

El Sector Salud avanzó en orientaciones técnicas a los y las profesionales de los Equipos Centros de Atención a Víctimas del conflicto Armados (CLAVS), Centros de Orientación e Información en Salud (COIS) para la captación en los formatos en líneas del Sistema de Información Distrital y de Monitoreo del Acceso (SIDMA) Así mismo en las subredes integradas del sistema de salud para la apropiación de los enfoques sobre orientaciones sexuales e identidades de género y al personal que trabaja en los Centros de Escucha.

Las sensibilizaciones han cubierto gran parte del talento humano en el Sector Salud desde la Dirección de Urgencias y Emergencias, a auxiliares de enfermería del hemocentro sobre atención diferencial respecto a prácticas discriminatorias, al personal médico que incluía ginecólogos, urólogos, bacteriólogos para una atención diferencial libre de prejuicios médicos hasta a docentes en materia de derechos sexuales, reproductivos, identidad de género y orientaciones sexuales diversas en niños, niñas y adolescentes.

En el Sector Educación las sensibilizaciones convocan al grueso de la comunidad educativa: desde estudiantes, docentes a directivos, de esta manera se han ofrecido herramientas para el manejo de situaciones de discriminación y hostigamiento escolar generados en razones de género, étnicas, de discapacidad, conflicto armado y orientación sexual e identidad de género.

Las capacitaciones y sensibilizaciones que han contemplado las diferentes líneas de acción del Sector Hábitat se han realizado tanto como con los servidores y las servidoras de Servicio al Ciudadano en atención diferencial, en la Caja de Vivienda Popular en Metrovivivenda, la Unidad Administrativa de Espacio Público (UAESP) y la Empresa de Renovación Urbana (ERU).

Estas referencias, tomadas de los reportes de balances y perspectivas sugieren la forma al parecer imprecisa, en la que se toman los lineamientos conceptuales y normativos respecto a lo que se puede entender como capacitación, como formación y como sensibilización. Lo anterior dado en que se enuncian de la misma manera, en algunas oportunidades de manera simultánea y a través de las descripciones generales que se emplean no es posible distinguir el alcance de cada acción, el tiempo de duración o la planeación y metodología desarrollada.

Finalmente es importante retomar lo expresado por la subdirectora de Asuntos LGBTI en el grupo focal realizado, “La formación en el enfoque diferencial debe eliminar del vocabulario la sensibilización, es urgente dar un salto cualitativo, la formación debe tener metodología, un tema pedagógico, lúdico, preguntarnos cómo se llega a la pregunta de lo diferente con la funcionaria/o. Todas las entidades del Distrito deben vincular personas transgénero en su equipo humano, hace parte de la formación, los funcionarios tendrán mayor receptividad, empatía. Si incorporamos el enfoque diferencial desde la formación, el modelo atención

mejora. Si llega el ciudadano a cualquier sector ya existe una sensibilización cercana, la atención es más humana. El modelo de atención mejora".

Asesoría técnica, seguimiento y evaluación de la PPLGBTI

El Sector Planeación a través de la DDS es el encargado de la formulación, evaluación y seguimiento de la PPLGBTI en tanto es el Sector encargado de llevar acabo las bases conceptuales, normativas y técnicas de la PPLGBTI, su estrategia de Fortalecimiento institucional en el nivel local y distrital se encuentra enmarcada en los componentes: Desarrollo de capacidades y competencias institucionales y adecuación normativa en los niveles distritales y nacionales.

Tabla 22 Acciones asociadas a la asesoría técnica

Acciones/Metas	Descripción de cumplimiento
(2011) Elaboración de la línea de base. Coordinación en la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción de la PPGDLGBT. Elaboración módulo virtual de seguimiento al Plan de Acción de la PPGDLGBT.	La Secretaría de Planeación elaboró los lineamientos de la PPLGBTI, la línea base, el plan de acción y la estrategia de seguimiento.
(2011) Acompañamiento técnico a 7 sectores distritales en la implementación de la PPGDLGBT. Asesoría y acompañamiento técnico a 5 políticas públicas para la inclusión de los enfoques de Orientaciones sexuales e identidades de género.	La DDS ha realizado asistencia técnica a los sectores de la Administración Distrital para la incorporación de los enfoques y las perspectivas de la Política Pública LGBTI, con el fin de generar escenarios para la articulación sectorial que permitan brindar respuestas integrales a la ciudadanía respecto a la garantía de derechos.
(2015) El 100% de los proyectos de inversión local que se formulen son asesorados técnicamente para la incorporación de los enfoques y las perspectivas de la política pública.	La Dirección de Diversidad Sexual ha desarrollado asistencia técnica para la formulación y ejecución de 51 proyectos de inversión en 18 localidades de Bogotá por medio de los cuales se promueve la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.
(2019) Realizar la secretaría técnica de dos espacios de la Política Pública LGBTI: El Consejo Consultivo LGBT y la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual.	La Dirección de Diversidad Sexual ha realizado ocho Secretarías técnicas a la Unidad técnica de apoyo de la Mesa Intersectorial MIDS y a 9 sesiones del espacio directivo. En estas se ha abordado el seguimiento a la ejecución del Plan de Acción de la PPLGBTI, el estudio y seguimiento a casos de vulneración de derechos y la revisión de la ruta de atención de la política.
(2019) Realizar y divulgar ampliamente una evaluación de resultados de la Política Pública LGBTI 2008- 2016.	La Veeduría Distrital, en coordinación con la Dirección de Diversidad Sexual realizó, la evaluación institucional de la Política Pública LGBTI. Por otro lado, se suscribió convenio interadministrativo con la Universidad Nacional para realizar la evaluación de resultados de la PPLGBTI. Este documento hace parte de la evaluación de resultados con la Universidad Nacional.

Fuente. Elaboración propia basada en los diferentes informes de Balances y Perspectivas de la política pública LGBTI (2011-2019)

La Dirección de Diversidad Sexual al ser la responsable de la formulación, coordinación, seguimiento y evaluación de la PPLGBTI se ha encargado de dictar los lineamientos técnicos que orientan el accionar a la luz de los lineamientos de la política pública en las diferentes entidades con responsabilidades frente al PdA.

La asistencia técnica que ofrece la DDS a los sectores no sólo se limita a recomendaciones para adherir los lineamientos de la PPLGBTI en sus programas misionales sino que además lo hace con las políticas públicas existentes y ejecutadas por diferentes sectores y los proyectos de inversión formulados desde las entidades y localidades. Sin embargo, no existen indicadores que den cuenta de la apropiación de estas líneas técnicas por parte de

los sectores y en general no existen indicadores respecto a la efectividad de la asesoría técnica en los distintos sectores.

Finalmente, es de mencionar que la DDS cumple la responsabilidad de ejercer la secretaría técnica en los espacios de articulación de la política pública según lo establecido en el Acuerdo 371 de 2009, en el cual reglamenta los espacios de coordinación, articulación y monitoreo de la PPLGBTI: la MIDS (Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual) y el Consejo Consultivo LGBT.

MIDS- Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual

La Circular 30 de 2019 de la SDP difunde los reglamentos de los órganos de coordinación de la política pública para la garantía de los derechos de las personas LGBTI. De esta manera se establece que la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual – MIDS - está integrada por un representante de cada de uno los sectores administrativos con responsabilidad en la ejecución de la PPLGBTI. En reunión en pleno de la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual MIDS LGBTI, en las instalaciones de la Secretaría Distrital de Planeación, durante el mes de diciembre de 2018 se adoptan las siguientes funciones de la MIDS:

- Dar lineamiento para la formulación y desarrollo de los planes de trabajo de la MIDS.
- Realizar seguimiento y evaluación del plan de trabajo de la mesa, establecido para el desarrollo de la articulación de las acciones. Generar estrategias para garantizar la ejecución de las acciones establecidas y concertadas en el Plan de Articulación de la Política Pública LGBT.
- Hacer las gestiones institucionales necesarias para el cumplimiento de compromisos y acuerdos establecidos en el marco de las acciones de la MIDS.
- Brindar aportes y recomendaciones a estrategias propuestas en el marco de la Política Pública LGBT.
- Elaborar informes periódicos del avance de los compromisos.
- Prestar el apoyo requerido en todas las demás actuaciones y funciones de su competencia para la generación de conocimiento en todos los temas relacionados con la Política Pública LGBT[25].

La Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual – MIDS - está integrada por un representante de cada de uno los sectores administrativos de Coordinación y el director(a) del Instituto Distrital para la Participación y Acción Comunal – IDPAC. La MIDS se estructura en un nivel directivo y otro técnico, la Unidad Técnica de Apoyo UTA es la instancia encargada de brindar el soporto técnico y logístico que la MIDS requiera para su desarrollo. Las funciones de la UTA contemplan:

- Proponer y operativizar el Plan Anual de Actividades de articulación de la MIDS.
- Generar estrategias para garantizar la ejecución de las acciones establecidas y concertadas en el Plan de Articulación de la Política Pública LGBTI.
- Definir los mecanismos de articulación frente a las acciones establecidas.
- Hacer las gestiones institucionales necesarias para el cumplimiento de compromisos y acuerdos establecidos en el marco de las acciones de la MIDS.
- Brindar aportes y recomendaciones a estrategias propuestas en el marco de la PPLGBTI.

[25] Funciones de la MIDS, tomadas de: http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/mids

- Elaborar los informes periódicos del avance de los compromisos.
- Prestar el apoyo requerido en todas las demás actuaciones y funciones de su competencia para la generación de conocimiento en todos los temas relacionados con la Política Pública LGBTI

A partir de la revisión de sus informes de seguimiento de los años 2018 y 2019 se da cuenta que gran parte del desarrollo de la MIDS se ha centrado en el seguimiento del PdA. En las actas del nivel directivo y la UTA, se da cuenta que existen seguimiento a casos concretos de vulneración de derechos, si bien es un avance en la atención integral, resalta que la coordinación interinstitucional para la respuesta a vulneraciones de derechos es coyuntural. Por esta vía, no se evidencia un plan de trabajo consolidado para un desarrollo cualificado y uniforme de las MIDS, que permitiría una comunicación más fluida entre los sectores y una consolidación de enrutamiento y capacidad de mayores acciones afirmativas.

Por otro lado, resulta contraproducente que las funciones de la MIDS de articulación, seguimiento y monitoreo de la política sea en gran parte también las funciones de la DDS; es imperativo delimitar las funciones de la Dirección y de los espacios de articulación, que misional y orgánicamente no comparten los mismo objetivos o principios organizacionales.

En este sentido se concluye que la MIDS es un espacio para el monitoreo de la política pública, sin embargo no cuenta con un plan de trabajo estructurado que permita la coordinación interinstitucional para el cumplimiento de acciones afirmativas cualificadas entre los sectores.

Consejo Consultivo LGBT

El Consejo Consultivo LGBT es un órgano asesor de la PPLGBTI, es considerado la instancia de asesoría y de retroalimentación de la política y está integrado por:

a. Las o los Secretarios Distritales de Gobierno, Planeación, Integración Social, Cultura, Recreación y Deporte, Desarrollo Económico, Educación y Salud y el director o directora del Instituto de la Participación y Acción Comunal -IDPAC, o sus delegadas o delegados.
b. Cuatro personas del sector LGBT así: una representante de las mujeres lesbianas, un representante de los hombres gay, una o un representante de las personas bisexuales y una o un representante de las personas transgeneristas.
c. Cuatro personas del sector LGBT así: una persona que represente la actividad social, relacionada con cada uno de los siguientes derechos: salud y educación, trabajo, vida y seguridad, participación y cultura.
d. Una o un representante de las Universidades con sede en el Distrito Capital.

Así mismo, en el Artículo 10 del Acuerdo 371 de 2009 se estipulan las funciones del Consejo Consultivo:

- Analizar los principales problemas para el reconocimiento, restablecimiento y garantía de los derechos de las personas del sector LGBT del Distrito Capital y formular recomendaciones al respecto al conjunto de la Administración.
- Proponer lineamientos y recomendaciones de políticas públicas para la garantía de los derechos de las personas del sector LGBT que habitan en el Distrito Capital.
- Estudiar las Sentencias que se han producido y se produzcan en el país en relación con los derechos de las personas del sector LGBT y hacer las recomendaciones necesarias para que se cumplan.

- Hacer recomendaciones para el cumplimiento de los tratados suscritos por el Estado Colombiano tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos humanos.
- Conocer y analizar las propuestas y sugerencias de las personas del sector LGBT y las organizaciones LGBT, para presentarlas ante las diversas entidades Distritales y locales, la Defensoría del Pueblo y la Personería Distrital.
- Mantener comunicación permanente con las instancias públicas y privadas pertinentes para la materialización de los derechos de las personas del sector LGBT.
- Presentar propuestas que promuevan la transversalización del enfoque de derechos de las personas del sector LGBT en la formulación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las políticas públicas sectoriales y poblacionales.
- Invitar, cuando así se considere, a actores de la sociedad civil y a la cooperación internacional, a fin de informar sobre las acciones del Consejo y solicitar su apoyo para el desarrollo de las acciones del Plan de Acción de la Política Pública LGBT.

La revisión de las actas de cada uno de las sesiones del Consejo Consultivo da cuenta de un ejercicio de control sobre la gestión y ejecución de las secretarías responsables de la política pública, en las actas se evidencia las recomendaciones y reparos que se tienen frente a los diversos servicios prestados desde la política pública teniendo como interlocutores/as a los representantes de la institucionalidad en el mejor de los casos lo que permite la fluidez de información certera para que sea socializados por los y las consejeros en sus territorios, sin embargo, el Consejo Consultivo es el órgano asesor por excelencia y entre sus funciones contempla la revisión de jurisprudencia y la presentación de propuestas para la inclusión de variables diferenciales y la transversalización del enfoque de derechos de las personas de los sectores LGBTI en otras políticas públicas.

No obstante, para el fortalecimiento de espacios de coordinación y articulación como la MIDS y el Consejo Consultivo se requiere el mismo grado de compromiso por todos los sectores, a propósito Janeth Zamora, referente de la PPLGBTI comentó: “Sobre la articulación se hacen algunos esfuerzos desde la demanda, por ejemplo, existen días hitos para reunirnos como MIDS y está salud, educación, integración ¿qué podemos hacer sobre este caso? Pero es eso, coyuntural y debería ser lo contrario articularnos antes de que una situación coyuntural nos desborde y tengamos que responder así a la emergencia. Esa articulación que esperamos del Distrito debería ser una articulación en la oferta y no en la demanda, si queremos un buen servicio la articulación debe ser previa a las coyunturas. En ocasiones los servidores que trabajan como referentes no tiene claridad de las misionalidades de los sectores, desde el desconocimiento es imposible pedir articulación. Ahora, hacemos el esfuerzo de hablar con los servidores/as el compañero se va y toca empezar de nuevo”.

Componente 2. Garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales.

Este componente refiere a las disposiciones que cada sector responsable en la ejecución de la PPLGBTI ha desarrollado para la eliminación de barreras que impiden a las personas de los sectores LGBTI acceder a los sistemas de servicios públicos sociales, en este sentido se avanzó en la inclusión de variables diferenciales así como en la aplicación de protocolos de atención, rutas y redes de servicios especializados.

Inclusión de enfoques y variables

Una de las primeras estrategias para la apropiación y ejecución de la PPLGBTI por parte de los sectores fue contextualizar y disponer a los sistemas de información para la incorporación del enfoque diferencial por OS e IG.

Tabla 23. Acciones relacionadas con la inclusión de variables por sectores

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
(2015) La Política Pública de Atención al Ciudadano incorpora los enfoques y las perspectivas de la Política Pública LGBTI.	La Política Pública de Servicio a la Ciudadanía, adoptada mediante el Decreto 197 de 2014, incorpora los enfoques y las perspectivas de la PPLGBTI. En el Manual de Servicio a la Ciudadanía, se establecieron recomendaciones para la atención diferencial de las personas de los sectores LGBTI.	Gestión Pública
(2015) Definir, fomentar e implementar estrategias informáticas para el uso adecuado de las variables de OS e IG, según los criterios de dignidad y confidencialidad de la información, dentro del trabajo que se desarrolla para el recibo de información en el Sistema General de Información Administrativa (SIGIA).	En el Sistema General de Información Administrativa SIGIA, se han incorporado las variables sexo, identidad de género y orientación sexual.	Gestión Pública
(2015) Un (1) levantamiento de la Información actualizada sobre necesidades de las personas de los sectores LGBTI.	Parametrización de los sectores LGBTI en el Sistema Distrital de Quejas y Soluciones SDQS de la Alcaldía Mayor; consolidación de reportes sobre las y los peticionarios (localidad y tipo de queja) que hacen uso del SDQS.	Gestión Pública
(2015) Las variables de orientación sexual e identidad de género incluidas en los sistemas de información del sector Gobierno, Seguridad y Convivencia.	Se elaboró un documento temático para la incorporación de las variables de sexo, identidad de género y orientación sexual.	Gobierno
(2015) Los enfoques de orientación sexual e identidad de género incorporados en el Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencias (SOFIA).	Se diseñó, desarrolló y se puso en operación un módulo-solución informática para el registro y seguimiento de los casos de violencias contra las mujeres recibidos por medio de las Casas de Igualdad de Oportunidades, Casas de Justicia, CAVIF y CAIVAS, garantizando la visibilización de las consultas de las mujeres LBT a partir de la incorporación de las variables: sexo, género y orientación afectivo-erótica de las mujeres.	Mujeres
(2015) Incorporar el enfoque de orientación sexual e identidad de género al modelo de atención de Casas Refugio para mujeres.	Se incorporó el enfoque de orientación sexual e identidad de género al modelo de atención de Casas Refugio para mujeres, que orienta la atención diferencial para las mujeres LBT.	Mujeres
(2015) Inclusión del enfoque de identidades de género y orientaciones sexuales, y del enfoque diferencial relacionado con las personas de los sectores LGBT en: modelo de atención en salud del Distrito	Diseño de modelo de salud con enfoque diferencial dirigido a las personas de los sectores LGBTI, este fue construido en atención a las especificidades y las barreras de acceso que impiden la garantía del derecho a la salud de las personas de estos sectores sociales, y teniendo en cuenta el desarrollo de una atención con enfoque diferencial.	Mujeres
(2015) Incorporar las variables de orientación sexual e identidad de género en los sistemas de información de violencia y convivencia escolar.	Se ha hecho la incorporación de las variables de orientación sexual e identidad de género en los sistemas de información de violencia y convivencia escolar de las IED, en el marco de la Estrategia RIO.	Educación
(2019) Incorporar en los manuales y otros documentos que se diseñen en el marco de la Política Pública de atención al ciudadano, los enfoques y	Se incorporó el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en el Manual y en la Política Pública de Servicio al Ciudadano.	Gestión Pública

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
las perspectivas de la Política Pública LGBTI.		
(2019) Diseñar y socializar un lineamiento técnico para la atención a las personas que han sido victimizadas a razón de su orientación sexual y su identidad de género, en el marco del conflicto armado, estableciendo rutas de acompañamiento y seguimiento de casos, que cuenten con acciones de respuesta inmediata con el fin de evitar posibles revictimizaciones.	Diseño de un lineamiento para la atención a personas de los sectores LGBTI víctimas del conflicto armado y su socialización en Centros Locales de Atención a Víctimas (CLAV) de Ciudad Bolívar, Chapinero y Rafael Uribe.	Gestión Pública
(2019) Incluir variables relativas a las OS e IG en los sistemas de información del Sector Gobierno.	Se incluyeron las variables de la PPLGBTI en la HESMAP (Herramienta Estratégica de Seguimiento y Monitoreo de la Acción Política) de la Dirección de Derechos Humanos, se parametrizó dicha información, lo que permite tener datos de calidad para la toma de decisiones.	Gobierno
(2019) Realizar el 100% de un plan de trabajo para Incorporar los enfoques de la Política Pública LGBTI en el proceso de atención para la garantía de los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad dirigido a líderes y lideresas que defienden los derechos humanos de las personas de los sectores LGBTI y de las víctimas de trata de personas de los sectores LGBTI.	En el desarrollo de la Estrategia Casa Refugio LGBTI, se realizan procesos de sensibilización a las personas que usan las medidas transitorias; además de garantizar elementos de empoderamiento frente a los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad.	Gobierno
(2019) Incorporar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en el 60% de los sectores de la Administración Distrital.	La DDS en el desarrollo de su función de coordinar la formulación seguimiento y evaluación de la PPLGBTI, desarrolla acciones de transversalización para todos los sectores ejecutores de la PPLGBTI.	Planeación
(2019) Incorporar en la guía de transversalización y en el 100% de las resoluciones sectoriales los enfoques de género, derechos y diferencial.	En el cuatrienio se concertaron 13 Planes de transversalización de los enfoques de género, derechos y diferencial y resoluciones de 13 sectores de la Administración Distrital.	Mujeres
(2019) Implementar un plan de trabajo para Incorporar el enfoque de Os e IG en la formulación e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género.	Documento que contiene una propuesta de acciones diferenciales por cada uno de los derechos priorizados dentro de la Política de Mujeres y Equidad de Género, según intereses y demandas de las mujeres diversas dentro de las agendas de incidencia social y política.	Mujeres
(2019) Incluir la transversalización del enfoque poblacional diferencial con énfasis en el reconocimiento de OS e IG dentro de los lineamientos PIC, planteados en las vigencias comprendidas entre el 2017-2020	Se incluyeron en los lineamientos técnicos PIC y anexos de respuesta integradoras del espacio público (Iniciativas comunitarias) y el espacio trabajo (Acciones con personas en ejercicio de la prostitución P&P que incluye LGBT y Mujeres en Todas su Diversidad), actividades de promoción de la salud, prevención de eventos de interés en salud pública y detección temprana (es transversal a todas las dimensiones definidas desde el Plan Decenal de Salud Pública y el Plan Territorial de Salud)	Salud
(2019) Incorporar las variables de sexo, identidad de género y orientación sexual en los formatos de captura de información del proyecto de reasentamiento de hogares localizados en zonas de alto riesgo, implementado por la	Se incorporaron las variables LGBTI en los formatos de captura de información de la Caja de Vivienda Popular.	Hábitat

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
Caja de Vivienda Popular -CVP.		
(2019) Realizar un informe anual sobre la atención a personas LGBTI a través de los servicios del sector Hábitat.	Para el año 2017 en el Programa Integral de Vivienda -PIVE: En la etapa de inscripción 21.440 hogares inscritos, de los cuales 36 reportaron tener integrantes de los sectores LGBTI. En la etapa de Asignados/Vinculados, 4.965 hogares, de los cuales 3 hogares eran homoparentales para un total de cinco personas de los sectores LGBTI. Para la vigencia 2018 se registró la culminación del proceso de solución de vivienda (Desembolso / Legalización), a través de un subsidio / aporte otorgado por SDHT a 5.211 hogares, de los cuales 8 se identificaron como homoparentales y en los cuales se identificaron 19 personas de los sectores LGBTI.	Hábitat
(2019) Realizar tres campañas en el cuatrienio sobre cierre financiero, subsidios de vivienda (gobierno nacional y distrital) y bancarización dirigidas a las personas de los sectores LGBTI.	Se realizaron dos socializaciones sobre cierre financiero, subsidios de vivienda, y bancarización en el marco de las ferias de servicios en la localidad de Tunjuelito y en el Centro de Atención Integral de Diversidad Sexual y de Géneros.	Hábitat

Fuente. Elaboración propia basada en los diferentes informes de Balances y Perspectivas de la política pública LGBTI (2011-2019)

Es relevante, en el Sector Gestión Pública inclusión de las variables diferenciales en el Sistema Distrital de Quejas y Soluciones SDQS y posteriormente en el Sistema General de Información Administrativa del Sector Gestión Pública, la naturaleza de este sector permitió que su alcance para la transversalización de la PPLGBTI fuese más amplio y aprovechando este nivel de incidencia desarrolló tecnologías de la información y la comunicación en una gestión interinstitucional con la Alta Consejería TIC como es la aplicación móvil “En Bogotá se puede ser” que cuenta con información sobre la ruta de atención de la PPLGBTI, la oferta de servicios a personas de los sectores LGBTI desde las organizaciones sociales y la empresa privada, un botón de emergencia con redes de apoyo y asistencia en caso de vulneración de derechos y publicación de noticias y eventos de personas y organizaciones LGBTI.

La inclusión de las variables de sexo, orientación sexual e identidad de género en los sistemas de información del Sector Salud. Se logró en 13 sistemas de información de los 23 que hay en el sector Salud. Los sistemas son: APS Atención Primaria en Salud, Ahora Sí Territorio, 14 Formularios, PAI, Línea 106, PDS, Línea 195, SIDBA, SIRC, SIDCRUE, Discapacidad, Sivigila D.C., Libre elección, Comprobador de derechos, Carnetización. Estos son los sistemas en los que ha sido posible la incorporación de las variables. En los restantes, no ha sido factible por el tipo de información que se registra, o por la viabilidad técnica o los requerimientos de su incorporación. Para el total cumplimiento de la meta, la Secretaría de Salud debe generar una circular de creación de la mesa funcional y de incorporación de las variables en los 13 sistemas de información, por medio de la cual se institucionalicen estas dos acciones.

Durante la administración 2012-2016, a partir de las encuestas realizadas por el Sector Movilidad se indagó sobre la percepción de discriminación de las personas de los sectores LGBT en el sistema de transporte en Bogotá y sobre las representaciones sociales que tenías ciudadanas/os) y servidores/as públicos del sector Movilidad tienen sobre las orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Fruto de esta encuesta se logró

una línea de base con indicadores de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el sistema de transporte público de la ciudad. Esta línea base fue el insumo para la formulación de acciones que garanticen el derecho a la movilidad de las personas de los sectores sociales LGBTI para la siguiente administración.

Rutas de atención. Acciones asociados al fortalecimiento de los servicios

Estas acciones y actividades están relacionadas con la prestación de los servicios, es decir que son acciones que vinculan a las personas de los sectores LGBTI con el fin de contribuir a la garantía de sus derechos.

Tabla 24. Acciones asociadas a los servicios

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
(2011) Se acompañó a algunos colegios para el fortalecimiento de los proyectos de educación para la sexualidad, con énfasis en equidad de género, diversidad sexual, derechos sexuales y reproductivos.	Seguimiento de casos concretos de homofobia en la escuela, con el fin de garantizar la permanencia de los y las estudiantes procurando establecer ambientes de convivencia, que les permitan la culminación de sus ciclos educativos.	Educación
(2015) Acompañar al 100% de los colegios que lo soliciten en el proceso de incorporación del enfoque de identidad de género y orientaciones sexuales.	Se realizó acompañamiento pedagógico a docentes y estudiantes de las diferentes instituciones. Se atendieron 38 docentes, se realizaron 125 visitas para el proceso de incorporación del enfoque de IG y OS; se reportaron 76 casos por hostigamiento.	Educación
(2015) Crear y poner en funcionamiento una (1) Casa Refugio dirigida a las personas de los sectores LGBTI.	La SDG realizó su implementación desde el año 2013. La Casa Refugio brinda refugio y atención integral y especializada a personas de los sectores LGBTI que estén en situación de riesgo inminente.	Gobierno
(2015) Diseñar e implementar una (1) ruta de atención a violencias dirigida a las personas de los sectores LGBTI, atendiendo las necesidades específicas de cada momento del transcurrir vital.	Se definió la ruta de atención. Se atendieron 654 situaciones jurídicas a personas de los sectores LGBTI en relación con los derechos a la vida, a la integridad y a la salud, y los derechos patrimoniales. Se atendieron casos de discriminación originada en la OS e IG.	Gobierno
(2015) Diseño y ejecución de una (1) estrategia anual para la participación de las personas de los sectores LGBTI en el proceso de convocatoria de financiación de unidades.	Diseñó una estrategia para promover la participación de los sectores LGBT, en la cual se hizo difusión de los proyectos, los objetivos, los requisitos, los plazos y la inclusión de las variables en el SICUUP.	Desarrollo Económico
(2015) Una (1) estrategia desarrollada para la identificación de unidades productivas de los sectores LGBTI en el marco del fortalecimiento de iniciativas de emprendimiento.	A partir del 2013, por medio del desarrollo de la estrategia de identificación y caracterización, se identificaron 43 unidades productivas agenciadas por personas de los sectores LGBTI. Se hicieron préstamos entre 1 y 12 millones de pesos para su fortalecimiento. Se hace asistencia técnica y acompañamiento para el fortalecimiento interno y externo de estas unidades productivas y su sostenibilidad.	Desarrollo Económico
(2015) Diseñar e implementar una (1) estrategia orientada a garantizar los derechos de las mujeres LBT en ejercicio de prostitución.	Lidera el diseño de un modelo de abordaje para las mujeres en ejercicio de la prostitución. Puso en funcionamiento las Casas de Todas, como espacios para la atención a las mujeres en ejercicio de prostitución. Centro de Acogida, que presta los servicios de asesoría jurídica y psicosocial. En esta meta, se avanza en la construcción del protocolo para mujeres LBT.	Mujeres
(2015) Un (1) servicio diferencial creado al 2016 orientado a personas transgeneristas.	Se implementó en el Hospital Centro Oriente UBA Samper Mendoza un servicio amigable para la promoción de la salud y el aseguramiento a las personas de los sectores LGBTI y para la	Salud

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
	construcción de la identidad de las personas transgeneristas.	
(2015) Incluir en las acciones de promoción y detección de las cuatro subredes el enfoque diferencial para personas transgeneristas.	En el Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas PSPIC se incorporaron acciones de promoción y detección temprana de situaciones de riesgo, identificación de acciones promocionales, preventivas y de detección temprana de enfermedades, a través de Acciones Colectivas de Salud Pública. Se realizaron actividades de atención psicosocial, recorridos en calle, acciones lúdicas pedagógicas, acciones de enganche, tamizajes, apoyo a iniciativas comunitarias y escucha activa.	Salud
(2015) Implementar acciones colectivas para la construcción de la identidad de género y las transformaciones corporales de personas transgéneros, en el marco de los Centros de Escucha.	Se incluyeron en los Lineamientos del plan de intervenciones colectivas de espacio público y en la Guía Operativa de Centros de Escucha LGBTI, acciones para la construcción de la identidad de género y las transformaciones corporales de personas transgéneros. De igual forma, se incluyó en el Anexo Técnico de la Respuesta Integrada del espacio Público y en la ficha técnica operativa de los Centros de Escuchas LGBTI.	Salud
(2015) Conformar como mínimo cuatro equipos para acciones colectivas en salud, dirigido a personas de los sectores LGBTI.	Desde el Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas PSPIC se definieron y conformaron cuatro equipos para acciones colectivas en salud, dirigido a personas de los sectores LGBTI integrados por profesional de la salud (médico o enfermera), una trabajadora social, un psicólogo(a) y un gestor(a) de los sectores LGBTI. Acciones colectivas de promoción de la salud sexual, salud reproductiva, salud mental y convivencia social, identificación y gestión de riesgos en salud, activación de rutas y tamizajes en salud.	Salud
(2015) Un (1) documento elaborado que defina protocolos, lineamientos y rutas para la inclusión de los enfoques de la política pública en las instituciones educativas distritales.	A partir del segundo semestre del 2014 el instrumento, viene planteándose dentro de una estrategia más integral, denominada Estrategia de Prevención, Atención y Seguimiento al Hostigamiento Escolar, cuyo objetivo fue atender situaciones de vulneración de derechos y casos de hostigamiento generados en razones de género, étnicas, de discapacidad, conflicto armado y orientación sexual e identidad de género.	Educación
(2015) Implementar una (1) estrategia de atención y prevención en 359 IED.	La SED implementó en 359 colegios distritales la Ruta de Atención Integral a las Víctimas de Hostigamiento por Identidad de Género y Orientación Sexual.	Educación
(2015) Elaborar un (1) documento de línea técnica en el cual se formule una propuesta de pacto para la movilidad de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad.	A partir del análisis de la información, se diseña un pacto para la movilidad, que integra: 1) el desarrollo de un proceso de formación dirigido a servidoras y servidores públicos del sector, y 2) una ruta de atención a violencias dentro del sistema de transporte que facilite la denuncia y el desarrollo de acciones preventivas.	Movilidad
(2015) El 100% de la permanencia de las y los adultos de los sectores LGBTI es garantizada en los programas educativos de la SED.	La SED en el 2014, 20 personas recibieron el título de bachiller académico. En noviembre del 2015, fueron 41 estudiantes las y los que culminaron su formación académica.	Educación
(2019) Implementar el enfoque diferencial e interseccional (etnia, género, ciclo vital, capacidades	Se atendieron 247 personas de los sectores LGBTI en desarrollo de la estrategia Casa Refugio las cuales eran víctimas de violencia en razón de su	Gobierno

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
diferenciales) en la estrategia Casa Refugio, dando atención al 100% de las personas de los sectores LGBTI víctimas de violencia que lo requieran.	orientación sexual y de género o que buscaban acompañamiento psicosocial, jurídico y/o medida transitoria de protección desde el enfoque interseccional.	
(2019) Implementar y monitorear tres canales para la atención, denuncia y asesoría de las personas de los sectores LGBTI.	Se atendió y realizó seguimiento a 118 personas de los sectores LGBTI que denunciaron situaciones de vulneración de sus derechos en los tres canales de denuncia Módulo de Denuncias, Línea Arcoíris y Sistema Bogotá Te Escucha.	Planeación
(2019) Realizar atención y seguimiento integral al 100% de los casos de violencias hacia las mujeres LBT, sus hijos e hijas y personas a cargo, a través de la estrategia Casa Refugio.	Se atendieron 19 mujeres lesbianas y bisexuales y 2 mujeres transgénero. Entre las atenciones se encuentran los servicios de acogida, asesoría y acompañamiento jurídico, terapéutico y psicosocial.	Mujeres
(2019) Implementar anualmente el ciclo de educación mediante Modelo o metodología educativa flexible que beneficie a jóvenes y personas adultas de los sectores LGBTI.	Respecto a la implementación del Modelo Educativo Flexible para jóvenes y adultos LGBTI fueron inscritas 402 personas. A eso se suman 33 personas graduadas de bachilleres y 34 estudiantes que fueron promovidos de ciclo estudiantil	Educación

Fuente. Elaboración propia basada en los diferentes informes de Balances y Perspectivas de la política pública LGBTI (2012-2015, 2016-2019)

La información presentada en esta tabla recoge las metas de los tres planes de acción de la política, como se observa existen metas relacionadas con los mecanismos institucionales que ofrece el Sector Salud, Gobierno o Integración, pero en el mismo nivel de referencia se incorporan metas relacionadas con estrategias, rutas o canales de atención. Esto llama la atención por cuanto, como se sugirió en la revisión de los servicios no existe un lineamiento que unifique este lenguaje, ni un esquema de relación que permita dimensionar el alcance y contribución de las distintas acciones respecto al componente, lo que sugiere que se mantiene una lectura muy sectorial respecto a la garantía de derechos y acceso y uso institucional.

Respecto a las rutas se identifica: la formulación de rutas de atención especializadas en violencias basadas en género o por prejuicios a orientaciones sexuales diversas y la ruta de atención LGBTI del Sector Gobierno contempla un modelo integral de atención. El acompañamiento a instituciones educativas se hace enmarcado en la Ruta de Atención Integral a las Víctimas de Hostigamiento por Identidad de Género y Orientación Sexual, dicha ruta incluye herramientas para el abordaje de la identidad de género y la diversidad sexual, la equidad de género y los derechos sexuales y reproductivos. El funcionamiento de la ruta se sustenta en la inclusión de variables diferenciales de identidad de género y orientación sexual en los sistemas de información de reporte de violencia y convivencia escolar.

Cabe anotar que fue hasta la última administración 2016-2019 que se formuló como meta la inclusión de las personas de los sectores LGBTI como beneficiarias en el Programa Integral de Vivienda y en los subsidios de vivienda. Así como se incluyeron en las jornadas de información sobre subsidios de vivienda (gobierno nacional y distrital) y bancarización dirigidos a las personas de los sectores LGBTI. Sin embargo, aun cuando en las diferentes LB se ha identificado el derecho a la vivienda digna como uno de los más vulnerados, no se han formulado metas que busquen mediar los conflictos vecinales o la expulsión de la vivienda y por tanto no se han implementado acciones para este fin.

Es de resaltar que dentro de esta categoría de rutas y servicios se reconoce la implementación y monitoreo de 3 canales de atención, denuncia y asesoría es llevado a cabo por el Sector Planeación tales canales son:

- La línea Arcoíris, una línea telefónica que permite dar asesoría jurídica a las personas de los sectores LGBTI que lo requieran, en caso de discriminación y vulneración de derechos.
- El módulo para la atención y seguimiento de situaciones de discriminación y vulneración de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI, que atiende diferentes tipos de peticiones que están relacionados con situaciones de discriminación, violencia y vulneración de derechos. El registro, control y seguimiento de la denuncia se realiza a través de la página Web de la Secretaría Distrital de Planeación. El Módulo de Denuncia es administrado por la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación desde el Observatorio de la PPLGBTI
- El sistema Distrital de Quejas y Soluciones –SDQS que es un formulario electrónico para el registro y atención de peticiones ciudadanas tales como derechos de petición, quejas, reclamos, denuncias, solicitudes de copia, consultas, sugerencias y felicitaciones

Por lo que es pertinente revisar la misión del sector y las competencias de la DDS, respecto a la línea arcoíris, dado que la asesoría prestada puede convertirse en una acción relacionada con el servicio de acceso a la justicia que presta la SDIS, la SDG y la SDMujer.

De igual manera es necesario precisar el objetivo y uso del módulo para la atención y seguimiento de situaciones de discriminación, que si bien, puede ser una labor de la DDS como líder de política, esta requiere por una parte de un trabajo coordinado con otros sistemas de información y registro de denuncias como los de la SDMujer por ejemplo; por otra parte, la respuesta a los peticionarios, lo que significa generar acciones de atención directa a la ciudadanía, y en tal sentido por empezar a leerse bien como una ruta o como parte de un servicio, que en cualquier caso, debe ser enmarcado para que no sea un acción desconcertada o que pierda impacto.

Lo anterior, es referido también al sistema de quejas, sobre el cual cabe la pregunta sobre la manera en que estas se tramitan y el alcance de la misma.

Durante el desarrollo de este estudio, en el grupo focal con los directivos de la PPLGBTI se preguntó por la pertinencia y cobertura de los servicios que han desarrollado desde la PPLGBTI para promover los derechos a salud, educación, trabajo, vida e integridad de las personas de los sectores LGBTI. A propósito una directiva señala,

> "No se puede seguir pensando que solamente son tres sectores, un instituto o cuatro sectores los que tienen mayor competencia frente al tema, hay una representatividad en una mesa intersectorial, hay unas acciones concretas en un plan de acción de política pública, pero la evidencia con el tema de revisión de los avances es que hay unas entidades que se van de cabeza porque su misionalidad es más directa pero quienes tienen una competencia indirecta no la asumen. Entonces yo lo que pensaría ahí es si es necesario que haya un ejercicio de concientización si bien es cierto los 15 sectores tienen misionalidad distinta todos tienen una competencia y un compromiso con la política. Es lo que uno encuentra en lo local donde muchas de las quejas son ¿cómo es posible que unos de los problemas más fuertes para el tema de empleabilidad está recayendo en el Sector Desarrollo Económico y Desarrollo Económico nunca asiste a una mesa o nunca

tiene una oferta concreta para los sectores, ahí es cuando uno dice que tiene que haber un mayor definición de las acciones dirigidas a la población para que haya una colectividad con las organizaciones y que a su vez quienes van a las mesas y los escenarios de participación puedan transmitir esa información a sus redes afectos. Sería un compromiso real".

Transversalización de enfoques OS e IG en otras políticas públicas

La transversalización pretende incorporar los enfoques de la política en otras políticas, de tal manera que las acciones de esta, sin importar el área de intervención, sean consistentes con la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI. Esta acción, potencia la política y las posibilidades de transformación de las situaciones sobre las que interviene; genera condiciones en otros sectores para articular acciones y para que contribuyan a la implementación de la PPLGBTI.

Tabla 25. Acciones relacionadas con la transversalización.

Meta	Descripción del cumplimiento
(2011) Transversalización del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en las Política Públicas Sociales formuladas por el sector (Familias, Adultez y Vejez) y revisión de las Políticas Públicas de Infancia y Juventud.	Se creó, en el 2013, la Mesa de Identidad de Género y Orientación Sexual para la Primera Infancia, Infancia y Adolescencia como instancia adscrita al Comité Distrital de Infancia y Adolescencia (CODIA).
(2015) Incluir en la formulación del Sistema de monitoreo y seguimiento de la Política de Infancia y Adolescencia, el enfoque de género y la perspectiva de identidad de género y la vivencia de la sexualidad. Esto suministra información sobre el estado de realización de los derechos de niñas, niños y adolescentes en Bogotá.	En esta Mesa, se establecen acciones de política pública para el fortalecimiento de entornos protectores, acogedores, sensibles y seguros que promuevan los procesos de exploración, búsqueda y construcción autónoma de la IG y OS en la primera infancia, infancia y adolescencia, y se subsana la no inclusión en el plan de acción de esta política pública, de indicadores directamente relacionados con el cumplimiento del cuarto componente "Igualdad de oportunidades para vivir la identidad de género, para niñas y niños desde la primera infancia", del Eje "Niñas, niños y adolescentes en Ciudadanía Plena".
(2015) Un (1) protocolo elaborado para la atención a personas habitantes de calle de los sectores LGBTI para el acceso a servicios de la Secretaría de Integración Social.	Se revisó el modelo distrital para la atención de la habitabilidad en calle. Este se estructura teniendo como marco conceptual y metodológico el enfoque de derechos y el diferencial, desde donde se tiene en cuenta la OS e IG de las personas atendidas en los protocolos de atención y en el sistema de información.
(2015) Realizar anualmente dos (2) acciones de articulación entre la Política Pública de Discapacidad y la Política Pública LGBTI, encaminadas a garantizar la Transversalización.	En el modelo de atención dirigido a personas con discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores (aprobado el 22 de septiembre de 2014), se incorporó el enfoque diferencial en relación con la OS e IG para "entender, abordar y respetar las diferencias como principio ético de relacionamiento en la ciudad".
(2019) Realizar el 100% de un plan operativo anual para fortalecer la Mesa de Identidad de Género y Orientación Sexual para la Primera Infancia y Adolescencia desde las Orientaciones técnicas para la incorporación e implementación del enfoque diferencial en los programas, proyectos y servicios de primera infancia, infancia y adolescencia.	Se cuenta con una Mesa de identidad de género y orientación sexual para la primera infancia que funciona a través de sesiones interinstitucionales y que para la presente vigencia elaboró el documento "Ruta de atención integral: Niños, Niñas y adolescentes, viven sus identidades de género y Orientaciones sexuales en entornos protectores, acogedores y sensibles". Se han desarrollado 26 sesiones de la Mesa.
(2019) Realizar el 100% de un plan de trabajo para Incorporar en los procesos de prevención dirigidos a funcionarios, funcionarias y ciudadanía, las violencias al interior de las	Se realizó un Módulo de Prevención de violencias contra personas de los sectores LGBTI que fue incluido en el documento de prevención de violencia intrafamiliar. Se cuenta con un documento de análisis descriptivo de la

Meta	Descripción del cumplimiento
familias que se presentan con ocasión del ejercicio de la OS e IG	atención en comisarías de familia de personas transgénero.
(2019) Atender integralmente al 100% de las personas de los sectores LGBTI que demanden atención en la Unidad Contra la Discriminación.	En la Secretaría de Integración Social se realizó acompañamiento y asesoría socio jurídica por violencia, discriminación y barreras de accesos a la salud, a 637 personas de los sectores LGBT, familias y red de apoyo.
(2019) Incorporar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en el 60% de los sectores de la Administración Distrital.	La Dirección de Diversidad Sexual, como rectora de la Política Pública LGBTI en Bogotá, se dio a la tarea de incorporar el enfoque diferencial por OSIG mediante conceptos técnicos en las fases de formulación o actualización de 30 políticas públicas (de acuerdo con lo establecido en el Decreto 668 y en la Resolución 2045).

Fuente. Elaboración propia basada en los diferentes informes de Balances y Perspectivas de la política pública LGBTI (2008-2011, 2012-2015, 2016-2019)

Es importante anotar que mediante el Decreto 668 de 2017, por medio del cual se reglamentaron los artículos 127 y 128 del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, se creó el Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital-Conpes D.C. Su objetivo, la articulación en la formulación, la implementación y el seguimiento de las políticas públicas distritales, garantizando la unidad de criterio y la coordinación de las actividades de las distintas unidades ejecutoras de la política económica y social. En este marco, la Dirección de Diversidad Sexual, como rectora de la Política Pública LGBTI en Bogotá, incorporó el enfoque diferencial por OSIG mediante conceptos técnicos en las fases de formulación o actualización de 30 políticas públicas del distrito.

De otra parte, de acuerdo con la documentación valorada, se observa que el Sector Integración Social es el sector responsable del mayor número de políticas sociales, lo que hace que tenga también mayor número de acciones específicas para la transversalización del enfoque. Es importante tener en cuenta que no todas las acciones de transversalización se dan en la formulación o estructura de la política, por lo que muchas de ellas refieren a manuales, lineamientos o protocolos, así como en la labor de mesas o responsables de la implementación.

La interlocución con otras políticas como las poblacionales es sustancial en la apropiación que ha hecho la Política Pública de Infancia y Adolescencia a los enfoques diferenciales de OS e IG fundamentado en la diversidad de los niños, las niñas, los y las adolescentes que habitan en la ciudad, constituida por las múltiples características, condiciones y situaciones que hacen diferentes a los sujetos, particularmente en la infancia y la adolescencia. Contribuyendo en programas como Prevención de maternidad y paternidad temprana o el trabajo con las comisarías de familia que ha ampliado la sensibilización a las familias.

Como parte de la estrategia para la prevención y protección integral de derechos de niños, niñas y adolescentes, se han construido los siguientes documentos:

Re-creando sexualidades y cuerpos en la primera infancia, infancia y adolescencia. Orientaciones técnicas para la incorporación e implementación del enfoque diferencial en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género en los programas, proyectos y servicios de primera infancia, infancia y adolescencia en el Distrito Capital.
Procedimiento para la atención integral de infantes y adolescentes intersexuales en los programas, proyectos y servicios del Distrito Capital.

Recomendaciones para el abordaje de la Explotación Sexual y Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes con enfoque diferencial en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género.

Se creó también la Mesa Distrital de Identidad de Género y Orientación Sexual para la Primera Infancia, Infancia y Adolescencia, y se han desarrollado espacios de capacitación a servidores y servidoras y a agentes educativos.

La Secretaría de Integración Social, también se encuentra en la construcción de un lineamiento para la atención de personas habitantes de calle de los sectores sociales LGBTI en las modalidades del servicio del proyecto "Generación de capacidades para el desarrollo de personas en prostitución o habitantes de calle", de la Subdirección para la Adultez, con el fin de incorporar el enfoque diferencial en relación con las identidades de género y las orientaciones sexuales en todas las modalidades de atención.

Para ello elaboró el documento: "Caracterización de las modalidades del proyecto de adultez en relación con la atención a personas de los sectores sociales LGBTI habitantes de/en calle", en las modalidades de autocuidado, acogida (día/noche), centro de desarrollo personal integral y centro de protección para ciudadanos habitantes de calle con alta dependencia, de los cuales forman parte el Centro de Autocuidado Oscar Javier Molina, Liberia y Humanidad, el Centro de Desarrollo Personal Integral El Camino, el Centro Academia y el Centro de Alta Dependencia para población habitante de calle (Secretaría Distrital de Planeación, 2019)

La Política Pública Distrital de Discapacidad también se encuentra transversalizada y la síntesis de esos lineamientos se encuentra en el documento "Recomendaciones para la accesibilidad a los servicios y la adecuada atención a personas de los sectores sociales LGBTI con discapacidad[26]. Este documento presenta información sobre los procedimientos que deben ser conocidos, socializados e implementados por servidores públicos para la adecuada atención a las personas con discapacidad, en servicios de la Secretaría de Integración Social con base en la normatividad distrital, nacional e internacional en derechos humanos de las personas con discapacidad y que son de obligatorio cumplimiento.

Actualmente, se avanza en la construcción de los lineamientos para la incorporación del enfoque diferencial, en relación con las identidades de género y orientación sexual, en los servicios que atienden la discapacidad en la Secretaría de Integración Social.

La Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez es también responsabilidad de la SDIS, por ellos se hicieron jornadas de capacitación en todas las subdirecciones locales, con la participación de 1503 personas mayores, familias y cuidadores. Se hicieron talleres con Comités Operativos Locales de Envejecimiento y Vejez (COLEV) y un taller con el Comité Operativo Distrital de Envejecimiento y Vejez (COEV), con la participación de 62 personas mayores de estos comités. Gracias a la incorporación del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en la población de la tercera edad.

[26] Diseñar conceptual y operativamente el Observatorio Distrital de Discapacidad que incluya el diagnóstico de las necesidades y rutas de atención para las diversas poblaciones y personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas con discapacidad" disponible en la web realizada entre la SDP y la Fundación CEDADIDA.

Según el documento de Balances y perspectivas del 2019 se ha formado al 100% de las servidoras y servidores públicos del Proyecto de Envejecimiento y Vejez, por medio de 10 talleres en los que se abordó el enfoque diferencial en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género y en esta misma vía, se hizo un foro de enfoque diferencial, donde se presentaron lineamientos para la atención a personas de los grupos sociales LGBTI, con la asistencia de 95 servidores(as) públicos(as) del Proyecto de Envejecimiento y Vejez y con la formación de líderes y lideresas en la Política Pública de Envejecimiento y Vejez.

En esta misma vía, las actividades llevadas a cabo por el Sector Mujeres han sido articuladas con la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Estas están enmarcadas principalmente en la inclusión de variables sexo, identidades de género y orientaciones afectivo-eróticas de las mujeres diversas que permitan el acceso, uso y goce de los sistemas institucionales de la política, entre estos servicios se encuentra: Las casas de Igualdad de Oportunidades, Casas de Todas y la Línea Purpura.

El primer paso a la sistematización de denuncias de violencia de género fue incluyendo las variables diferenciales en el Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencias (SOFIA), sucesivamente con los servicios de la Casa Refugio y Casa de Todas, ambos programas incluyeron a las mujeres LBT dentro de los registros de seguimiento de casos y atención integral.

Un importante interlocutor es la Dirección de Enfoque Diferencial de la SDMujer quienes consignaron las demandas de las mujeres diversas dentro de los derechos priorizados dentro de la formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género.

Componente 4. Adecuación normativa en el nivel distrital y nacional

Este componente refiere a la creación de marcos normativos y actos administrativos que permitan la adecuación e institucionalización de la política pública en los diferentes sectores de la administración distrital.

Tabla 26. Adecuación normativa.

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
(2015) El 100% de conceptos jurídicos revisados que orienten los actos Administrativos elaborados en el marco de la política pública establecida por el Acuerdo 371 de 2009.	Decreto 149 de 2012, por el cual se crea la Subdirección para Asuntos LGBT en la Secretaría de Integración Social. Decreto 062 de 2014, por el cual se adopta la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital. Directiva 12 de 2012, por la cual se establecen lineamientos para la implementación de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos; Circular 137 de 2014, por la cual se socializa la Sentencia T-476/14 de la Corte Constitucional. Inaplicabilidad del artículo 36 de la Ley 48 de 1993 (libreta militar) en vinculación laboral de personas LGBTI	Gestión Pública[27]
(2015) Implementar el 100% de actos administrativos que sean necesarios para facilitar la	Se ha hecho la proyección, para su posterior expedición, de actos administrativos por medio de los cuales se ha fortalecido la institucionalización de la Política Pública LGBTI: Decreto 062 de 2014, por el cual se adopta la	Planeación

[27] La Secretaría Jurídica se crea en el año 2016 por medio del Acuerdo 638, para el 2015 esta meta era de responsabilidad de la Dirección Jurídica, dependencia de la Secretaría General, Sector Gestión Pública.

Acciones /Metas	Descripción del cumplimiento	Sector
ejecución de la Política Pública LGBTI.	política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital. Directiva 12 de 2015, por la cual se establecen lineamientos para la implementación de la estrategia ALI. Directiva 004 de 2015 de autodeterminación y autorreconocimiento de las personas de los sectores sociales LGBTI.	
(2015) Crear y poner en funcionamiento una (1) Mesa Funcional del sector Gobierno, Seguridad y Convivencia que permita el desarrollo del plan de actividades del sector, el desarrollo de una estrategia de seguimiento a la incorporación de las variables y la transversalización de la política pública en el sector.	Por medio de la Resolución 094 de 2013, la Secretaría Distrital de Gobierno formalizó la creación y puesta en funcionamiento de la Mesa Funcional del Sector Gobierno, Seguridad y Convivencia, como un espacio de articulación de las dependencias y entidades adscritas al sector para la implementación de la Política Pública LGBTI. De esta manera, el sector dio cumplimiento a la meta establecida en el plan de acción de la política pública, que hace alusión a la creación y al funcionamiento de este espacio de coordinación y articulación.	Gobierno
(2019) Realizar el 100% de actos administrativos que sean necesarios para facilitar la ejecución de la Política Pública LGBTI.	Circular 30 de 2019 Acto administrativo por medio del cual se difunden los reglamentos de los órganos de coordinación de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI. Se participó en la elaboración del decreto que tenía como objeto la reglamentación del artículo 98 del Plan de Desarrollo Distrital en el que se define que las entidades del Distrito deben incluir el enfoque diferencial en los proyectos de inversión.	Planeación

Fuente. Elaboración propia basada en los diferentes informes de Balances y Perspectivas de la política pública LGBTI (2008-2011, 2012-2015, 2016-2019)

La adecuación normativa en los niveles distrital y local ha significado la implementación de actos administrativos que institucionalicen el funcionamiento y procedimientos de estrategias para la garantía plena de los derechos de los sectores LGBTI. El último acto administrativo en el que estaba trabajando la SDP a través de la Dirección de Diversidad Sexual fue la reglamentación del Artículo 98 dentro del Plan de Desarrollo Distrital Bogotá Mejor para Todos (2016-2020) que indica que el enfoque poblacional diferencial debe ser trasversal a todas las acciones dentro de la administración distrital: "Las entidades distritales deberán especificar dentro de sus proyectos de inversión, las acciones, actividades y recursos, que en el marco de sus competencias estén destinados a la atención de poblaciones, de conformidad con la metodología que para el efecto defina la Secretaría Distrital de Planeación"[28]. Este trabajo se consolidó en la Resolución 1344 de 2018, mediante la cual se definió y adoptó la metodología para incorporar el enfoque poblacional diferencial en los proyectos de inversión del Distrito, en cumplimiento del artículo 98 del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos.

Como se mencionó antes este componente tiene relación con los insumos normativos ya referenciados y que hacen parte de las condiciones que ha permitido la institucionalización de la política.

Análisis por categorías de referencia

[28] Plan de Desarrollo Distrital Bogotá Mejor para Todos (2016-2020) artículo 98, Bogotá D.C, 2016.

Como se indicó antes, este análisis se realiza a partir de tres categorías referenciadas por la literatura para este tipo de evaluación.

Relevancia o pertinencia

La decisión de atender la problemática de la sistemática violación de los derechos humanos de las personas de los sectores LGBTI está acorde con lo señalado por la Corte Constitucional[29] que en reiteradas ocasiones emitió sentencias a favor de los derechos de los sectores LGBTI he hizo un llamado a los gobiernos centrales para implementar una política pública que garantizara los derechos políticos, sociales y económicos de estos sectores sociales excluidos históricamente.

Correspondiendo a estos antecedentes el objetivo general de la PPLGBTI y particularmente de este proceso estratégico resulta relevante en aras de asegurar y transformar las condiciones que desde las instituciones afectan la garantía de derechos. El proceso estratégico: Fortalecimiento institucional en los niveles distrital y local, con sus componentes: Desarrollo de capacidades institucionales; garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales y de adecuación normativa, responden de manera directa al objetivo de la política "Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de estos sectores sociales".

El desarrollo institucional entendido como la cualificación de las capacidades del equipo humano para la apropiación de enfoques diferenciales por OS e IG y su transferencia en los instrumentos, manuales, protocolos y demás recursos técnicos que respalden las acciones sectoriales. De igual manera, significa el diseño e implementación de rutas y servicios específicos y la prestación de los ya existentes desde un enfoque diferencial, para lo que se requiere reducir las barreras de acceso.

Es importante retomar que desde PPLGBTI el enfoque diferencial "reconoce las condiciones de desigualdad social, económica y cultural, entre otras, en algunos grupos poblacionales que históricamente han sido marginados, excluidos, desprotegidos en términos del ejercicio, reconocimiento y garantía de los derechos, o que se encuentran en situaciones de desigualdad y/o inequidades manifiestas y que requieren de acciones específicas en pos del desarrollo de su autonomía, de su inclusión y de la justicia social, para que puedan acceder en términos de igualdad de oportunidades a los bienes y servicios de los que goza la sociedad en general." (Secretaría Distrital de Planeación, 2019, pág. 13).

En tal sentido, este proceso estratégico resulta de total importancia para el cumplimiento de los objetivos de la política y la consolidación de respuestas efectivas para la garantía de derechos. Siendo en la estructura de la política el que recoge mayor número de metas, y compromete de manera efectiva y directa a todos los sectores de la administración distrital. La pertinencia de sus componentes es indiscutible por cuanto abordan distintos aspectos que en el entorno institucional requieren ser modificados, cada uno de los componentes resulta amplio y complejo para su desarrollo, dado el propósito que representa, por lo que

[29] En palabras de la Corte Constitucional "Toda diferencia de trato fundada en la diversa orientación sexual, equivale a una posible discriminación por razón de sexo y se encuentra sometida a un control constitucional estricto"29 Corte Constitucional Sentencia T098 de 1996 MP: Eduardo Cifuentes Muñoz.

la materialización de acciones más concretas que contribuyan a su desarrollo ha representado la oportunidad para darle curso.

Así, por ejemplo, acciones que propenden por la incorporación de las variables diferenciales por OS e IG fue cobrando cada vez más relevancia en la formulación de los diferentes PdA, siendo esta definitiva para los sistemas de información y la oferta de servicios. Si bien, la incorporación de variables diferenciales no es suficiente medida para la garantía de acceso a los sistemas institucionales y servicios públicos a las personas de los sectores LGBTI, se evidencia un avance cuantitativo en herramientas programáticas al servicio de la PPLGBTI. Sin embargo, por los años de implementación de la política, es necesario revisar la pertinencia de las acciones que se desarrollan desde este proceso, para que no se pierda el objetivo fundamental.

Sostenibilidad de los resultados

Un avance significativo para la sostenibilidad de la PPLGBTI ha sido la creación de la DDS en la SDP y de la SubLGBTI en la SDIS, muestras de la institucionalización lograda. Se resalta su contribución, que se explica por su ejecución presupuestal y equipo humano considerablemente más cuantioso que para los demás sectores. Sin embargo, también de nota la necesidad de mantener compromisos con los sectores que les obliguen a vincular de manera permanente equipos de trabajo, diseñar proyectos de inversión específicos y generar acciones diferenciales, que den respuesta efectiva a la política y en este sentido se ayude a mantener estos resultados.

A propósito, tal y como comenta la Subdirectora de Asuntos LGBTI: “Ahora, desde los últimos cuatro años, donde se ha implementado una verdadera ruta, se ha tratado de incorporar más entidades. Sin embargo, hay demasiadas barreras al interior del distrito: salud, protección, empleabilidad. El alcance de la PPLGBTI es muy complejo”. Por ello, es precisa la anotación de Deisy Olarte, poniendo de manifiesto que la formulación de la ruta de atención integral de la PPLGBTI debe contemplar la articulación interinstitucional.

También es de tener en cuenta que la sostenibilidad de resultados está vinculada con aspectos como la adecuación normativa y el desarrollo de capacidades, sobre las cuales es de considerar:

La adecuación normativa aún cuando es el piso jurídico en el que sustentan gran parte de los lineamientos de la PPLGBTI no es un proceso exequible para cualquier iniciativa, a propósito, Janet Zamora comenta: “Ahora estamos en una lógica de economía normativa, por ende, si se quiere sacar una norma se está sujeto a una cantidad de análisis, la lógica es no crear más normas sino disminuirlas, nos dicen ajuste sus asuntos en un manual ya existente. Construimos un documento sobre el trato digno de las personas LGBTI, lenguaje inclusivo, reconocimiento de identidad de género, queríamos pasar por una circular para que fuera vinculante. En Gestión Publica nos dijeron que el alcalde jamás lo iba a firmar, en ese entonces iban a sacar un manual de atención al ciudadano, nos dijeron que lo incluyéramos ahí y ya”. La mayoría de las iniciativas para darle peso jurídico a instancias como la MIDS o el Consejo Consultivo pasaron de ser tentativa de decreto a ser resoluciones del Sector Planeación, asunto que no es menor empero, no resulta vinculante y con la misma trascendencia política.

De esta manera la adecuación normativa necesaria y suficiente que permita el logro de los objetivos de la política pública, pasa por la voluntad política de las diferentes

administraciones, por los lineamientos generales establecidos por las administraciones de turno. En este marco se han desarrollado las normas requeridas para institucionalizar esta política pública, para transversalizar su enfoque en otras políticas públicas y en proyectos de inversión entre otros. Sin embargo, se hace necesario preguntarse, que normas sería necesario desarrollar por derechos y por sectores sociales, que permitan avanzar en el cumplimiento de los objetivos de la política pública.

Respecto a jornadas de sensibilización, capacitación y formación, así como en la aplicación de instrumentos de evaluación de percepción y representaciones sociales de los funcionarios/as, si bien, como se indica en los informes de Balances y perspectivas en todos los sectores se ha avanzado, como se ha señalado antes, sin embargo los altos niveles de rotación de los servidores públicos en las entidades por el tipo de vinculación, se constituye en un elemento que impide valorar los resultados de estas actividades en la apropiación por parte de las y los servidores del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género.

De esta manera, es preciso considerar que este proceso estratégico abarca gran parte de las acciones de la PPLGBTI, y que la sostenibilidad de los resultados está sujeta a compromisos de los distintos sectores que muchas veces depende de las dinámicas administrativas propias. Así, sin desconocer los avances estos pueden verse estancados, truncados o en retroceso si no se da fuerza a las acciones internas de cada sector.

Desarrollo institucional

Ligado a la sostenibilidad de los resultados, se encuentra el desarrollo institucional, el cual pasa por dos cuestiones intrínsecas: la gestión interinstitucional y el presupuesto asignado, ambas cuestiones convergen en términos de la disponibilidad de recurso humano en los diferentes sectores y los insumos financieros de los que se dispone para ejecutar la política pública.

La asignación de un presupuesto de funcionamiento fijo que permita la planeación de un gasto general (proyectos de inversión, infraestructura, territorialización de la política) y de personal sostenible que dedique la mayoría de su jornada laboral en la ejecución de la PPLGBTI acompañado con asignaciones presupuestales de inversión, asegurando de esta manera un talento humano cualificado, capacitado y con garantías laborales permite que la política pública sitúe el debate del enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género y las políticas públicas como un asunto ineludible para cualquiera de las administraciones futuras. En los ejercicios de balance realizados para esta investigación se hizo explicito que, aunque existen espacios de coordinación el grado de compromiso de las entidades varía en voluntad y destinación de recursos humanos y financieros.

Mientras sectores como SDIS cuentan con una subdirección local especializada en los asuntos LGBTI sectores como Educación cuentan con equipos de 3 personas para garantizar el derecho a la educación de las personas de los sectores LGBTI en las instituciones educativas del Distrito, en este sentido apunta Adriana Páez profesional de la DDS: “El alcance de las rutas, con base en el objetivo de la PPLGBTI, se debería plantear en algún documento de lineamiento. Por ejemplo cuando se tiene un objetivo que dice garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI, se infiere que esas rutas van a permitir que a la gente se le garantice el derecho, pero si estamos en un Estado con unas instituciones que lo que hacen es intentar en el mejor de los casos superar condiciones de vulnerabilidad, eso debe quedar claro en alguna parte, hasta donde se va con las rutas

y con los servicios, tiene que haber una apuesta común de las responsabilidades y trayectorias de cada sector. Eso no se ha discutido en ningún escenario".

En cuanto a la gestión interinstitucional y el mismo objetivo de la política pública que versa sobre la garantía plena de derechos, Martha Ligia Rincón y Adriana Páez ambas referentes de la política pública, señalan en primer momento que el estado de derechos de la ciudadanía en general se ve vulnerado por la misma estructura socio económica desigual en la que todas las ciudadanas y ciudadanos estamos inmersos. Textualmente se señala, "Es necesario reevaluar la capacidad y oferta institucional de los sectores, de manera conjunta, expresar hasta dónde puede llegar el sector en cuanto a atención. Como ese ejercicio no se ha hecho lo que se ve en la práctica es un rebote entre instituciones" En esta misma vía Janet Zamora agrega "La ejecución de la PPLGBTI depende en gran parte de la voluntad política de los equipos humanos, es también responsabilidad de la funcionaria/o que dice esto hay que hacerlo rápido son los derechos de una persona, las entidades deben otorgarle la importancia y otorgar la importancia es tener un equipo que de abasto con los casos o logre las articulaciones necesarias porque estamos desarticulados, para alguien en Salud muchas veces los casos exceden sus capacidades. Si contáramos con una ruta mejor diseñada, tendríamos mejor capacidad desde los niveles directivos".

Por otro lado, a pesar de que existen espacios ratificados por el Acuerdo 062 de 2014 para la coordinación interinstitucional de acciones de la PPLGBTI como es el Consejo Consultivo y la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual el compromiso de las entidades en relación con este espacio en términos de asistencia, insumos financieros humanos y reportes de seguimiento de la política varía. A propósito una referente de la política pública comenta: "Hay sectores que se articulan más que otros, porque no todos pueden estar coordinados. La articulación se forma desde la demanda, coyuntural. Pero se debe es pensar al revés, no todo puede llegar en caso de emergencia, sino de prevención. Existe un gran desconocimiento entre las mismas entidades y sectores, porque no todos saben o tienen claro qué hacen los otros. Ahora, cuando llegan nuevos funcionarios, se retrasan los procesos que hasta ahora se han medianamente logrado porque no a todos les gusta. Falta una norma que obligue a los sectores a hacer lo que se ha adelantado, que no retrase sino adelante la PPLGBTI" (Referente PPLGBTI, 2020).

Conclusiones y recomendaciones

La PPLGBTI es un hito en tanto se ha construido en un marco institucional, normativo y conceptual contemporáneo que valora el enfoque de orientación sexual e identidad de género como una variable de acción de política pública distrital.

Para la PPLGBTI "Posicionar la perspectiva de género y diversidad sexual para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas en el Distrito Capital[30] es además de un objetivo una apuesta política y conceptual que aporta al debate contemporáneo de políticas públicas y enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género con un insumo investigativo-teórico significativo a través del Observatorio de la Política Pública LGBTI.

Con la formulación de la PPLGBTI, los encuentros ciudadanos que la precedieron, la voluntad política y profesional de los funcionarios y funcionarias del distrito se introdujeron

[30] Objetivo de la PPLGBTI

demandas de restitución de derechos en la agenda y el debate público y estas llegaron a ocupar un papel preponderante en las acciones de gobierno, esto pasando por la creación de Direcciones, instrumentos de política pública, rutas especializadas y ajustes normativos en la estructura orgánica del Distrito.

Por otro lado, atina en develar los múltiples escenarios de discriminación de las personas LGBTI tanto en esferas públicas considerando la exclusión laboral, educativa, social como en las esferas privadas, los ámbitos familiares, sentimentales y psicológicos. La administración asumió la tarea de restituir los derechos de las personas LGBTI con acciones políticas y administrativas que buscan "Consolidar los desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de derechos de las personas de los sectores LGBTI"[31] responsabilizando a los sectores distritales de eliminar la barrera de acceso a los servicios institucionales que tienen las personas de los sectores LGBTI. Fruto de los encuentros ciudadanos anteriores a la política se acertó en la identificación de los principales derechos vulnerados por razones de orientación sexual e identidad de género.

En este sentido, sectores como Gobierno que vigilan y promueven el cumplimiento de los derechos constitucionales a través de una gobernabilidad distrital y local, ha avanzado en algunos periodos de la ejecución de esta política pública en el diseño y ejecución de una ruta de reparación jurídica, psicológica y comunitaria para las personas de los sectores LGBTI a las que les han vulnerado su derecho a la vida y la integridad.

El Sector Integración Social por su parte ha incluido dentro de la ejecución de sus otras políticas poblaciones como la de vejez, infancia y adolescencia, habitabilidad en calle y discapacidad, los enfoques diferenciales de orientación sexual e identidad de género acompañada de una oferta de sistemas institucionales que facilitan el desarrollo de mecanismos para hacer efectivo sus derechos.

Así también el Sector Salud busca restituir los derechos esenciales de salud pública en sus dimensiones de prestación de servicios dignos, informados, sensibilizados con respuestas integrales de promoción y prevención de un estado óptimo de salud física y mental para las personas de los sectores LGBTI y el Sector Educación que amplía la oferta educativa en la ciudad para promover nuevas representaciones sociales en relación con la diversidad sexual, las identidades de género, la educación sexual y re productiva y asegura la permanencia y culminación del ciclo de estudios de las personas de los sectores LGBTI. A través de las acciones llevadas a cabo por cada sector ejecutor de la PPLGBTI se ha logrado un nivel de injerencia en la misionalidad de cada uno de los sectores al incluir la variable diferencial y reconociendo a las personas de los sectores LGBTI como titulares de derechos.

No obstante, existen diferentes grados para asumir el desarrollo de capacidades y competencias institucionales dentro de algunos sectores de la PPLGBTI junto a la apropiación del enfoque diferencial OS e IG, ya sea por la naturalidad del sector o por su disposición presupuestal y programática. En un lado tenemos un Sector como es la SDMujer que desde su creación, sus lineamientos y marco conceptual connotan un fuerte manejo de concepciones como género, patriarcado, heteronormatividad que adhieren una inequívoca transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en sus planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales.

[31] Objetivo de la PPLGBTI

En el otro lado el Sector Desarrollo Económico que tiene como misionalidad incrementar la capacidad de producción de bienes y servicios en Bogotá, de modo que se garantice un soporte material de las actividades económicas y laborales no cuenta con una disposición presupuestal y humana que permita una más profunda apropiación de los enfoques diferenciales, si bien existen precedentes la oferta de sistemas institucionales resulta incipiente. Deisy Olarte, directora de la Subdirección para Asuntos LGBTI nos permitió un rápido diagnóstico de los servicios que se han desarrollado desde la PPLGBTI para promover los derechos a salud, educación, trabajo, vida e integridad de las personas de los sectores LGBTI:

> "Es necesario reforzar los establecimientos porque no quedan cerca de los y las usuarias (ampliar servicios y centros). En lo referente a salud, se ha evidenciado un avance aunque falta más integración para las personas trans. Para educación, ha habido un ocultamiento de niños y niñas LGBTI que ha sido contraproducente, sigue siendo un tabú además existen muchos conflictos con los profesores LGBTI, se les discrimina y violenta por su orientación sexual y género. Se debe hacer un Estado del Arte donde se evidencien todas las vinculaciones entre entidades para saber cómo actuar de ahora en adelante. Se debe trabajar en toda la pirámide administrativa para realmente crear espacios laborales inclusivos. Los directivos, también hacen parte de esta. Se debe abrir la brecha laboral, las personas LGBTI no sólo están calificadas para trabajos básicos sino también para cargos altos, ejecutivos, gerenciales, etc. Las ferias de emprendimiento y trabajo, que son realmente para aprender a hacer hojas de vida, etc. Han hecho que la gente se genere falsas expectativas y tenga una desconfianza hacia los servicios. En términos de seguridad, sigue habiendo muchas violencias contra personas de las poblaciones LGBTI. Son perseguidas y hostigadas por policía, entidades, etc. Eso se traduce en deserciones de las acciones, estrategias, proyectos, etc.".

En resumen, a medida que la PPLGBTI se fue gradualmente institucionalizando se fortalecía el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en las entidades distritales, las acciones realizadas fueron respuesta a los altos índices de discriminación percibida que según la LB 2010 cerca del (98%) de las personas encuestadas expresan que han sido discriminadas o sus derechos vulnerados por cualquier razón. Los años consecuentes fueron escenarios de niveles de institucionalización más profundos en cada entidad diferencialmente, la creación de nuevas direcciones que respondían a los asuntos meramente LGBTI y a una visibilización cada vez más cualificada de lo que significa tener una PPLGBTI en Bogotá.

Se puede evidenciar que los grados de institucionalización de la PPLGBTI y el fortalecimiento institucional varían según la entidad o la Secretaría. En primera medida, cabe resaltar que la mayoría de metas y acciones se enmarcan en los componentes del proceso estratégico "Desarrollo de capacidades y competencias institucionales" y "Garantía de acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales" Así entonces, se ha configurado un fortalecimiento institucional sustentado en los procesos de apropiación de los lineamientos de la PPLGBTI dentro de las Secretarías o entidades de la administración distrital, hacen parte del fortalecimiento institucional las jornadas de sensibilización a servidores y servidoras públicas, la inclusión de variables de sexo y género para los registros administrativos también la interlocución con otras políticas públicas.

La directriz de incorporación de enfoques diferenciales y el uso lenguaje incluyente en las instituciones de la Administración Distrital, ha implicado la visibilización de situaciones que ponen a prueba la heteronormatividad y el binarismo en el ambiente laboral, siendo ejemplo

de ello, la celebración del contrato laboral con personas que presentan dos nombres, uno jurídico y otro identitario sin inferir en su carnetización. Este tipo de escenarios urgen más constancia. La sensibilización no sólo refiere a los espacios pedagógicos institucionales sino a las vivencias cotidianas compartidas con personas de OS e IG diversas.

La política pública LGBTI se ha construido en un marco jurídico que ha sustentado la inclusión de variables diferenciales en sistemas de información servicios sociales y ofertas institucionales, sin embargo, apremia que la normatividad nacional esté en sintonía con estas directrices.

La ruta de atención integral de la PPLGBTI es el mecanismo de dirección que tiene la ciudadanía del Distrito Capital para acceder a los sistemas y servicios institucionales de la PPLGBTI, a través de las unidades operativas que forman parte de los sectores de Integración Social, Gobierno, Desarrollo Económico, Salud, Educación, Cultura, Recreación y Deporte, Hábitat, Planeación y los Institutos IPES, IDPAC, IDRD, IDARTES, IDIPRON, IDPC e IDT, las personas de los sectores LGBTI fueron atendidos en los siguientes servicios según el tipo de necesidades identificadas: educación, vida y seguridad, salud, trabajo, educación, participación, vivienda y servicios sociales.

En consecuencia, se recomienda considerar:

- La PPLGBTI debe asegurar su mantenimiento con un presupuesto de funcionamiento fijo. La ausencia de un presupuesto de funcionamiento en la mayoría de Las secretarías o al menos en las que se responsabilizan por restituir los derechos esenciales a la vida, la salud, la educación y el trabajo dificulta la permanencia y estabilidad del recurso humano como los procesos llevados a cabo en el marco de proyectos de inversión, acompañamiento socio-jurídico y la misma formación de servidoras/es públicos. Se recomienda continuar con el trabajo de injerencia para que la PPLGBTI aparezca con mayor protagonismo en los planes de desarrollo distritales con metas más completas en cuanto a la restitución de derechos. Más allá de la sensibilización de las funcionarias/os las metas consignadas en el plan de desarrollo deben dar cuenta de la voluntad de ampliar los servicios institucionales para la restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.

- Respecto a las sensibilizaciones realizadas, ha significado la posibilidad de develar la existencia de prejuicios morales, estigmatizaciones y conductas discriminatorias de las funcionarias/os. Este ejercicio aunque valeroso requiere mayor profundidad conceptual y metodológica, acompañada de un compromiso profesional sólido. Acorde a lo señalado por Juan Carlos Prieto, director de la Dirección de Diversidad Sexual para el momento de esta evaluación, es necesario unificar los criterios de formación, el marco conceptual, la intensidad y la creatividad de las jornadas de sensibilización.

> “En los 12 años ha sido un asunto primordial, pero se ha tomado de manera muy superficial. Faltan más acciones puntuales de diversidad sexual en el proceso de formación para los y las funcionarias. Sin embargo, se ha avanzado (Secretaría General) en crear diplomados virtuales con capítulos especializados en diversidad sexual pero se quedó hasta ahí, hay poca acogida por parte de los funcionarios. Por otro lado con la Universidad Distrital, en el año 2019, se creó un espacio para diversidades sexuales pero lo mismo, solo fueron estudiantes y no funcionarios. Aún no se encuentra una sensibilidad generalizada, en donde se encuentren cambios estructurales”.

- En cuanto a las rutas y servicios especializados las instancias de gestión interinstitucional no cuentan con toda la información de servicios que se prestan desde los sectores, ya sea porque no existe un recurso humano que cumpla la función de asistencia participativa en estos escenarios dificultando así el enrutamiento y el desarrollo de competencias de cooperación entre sectores para una atención integral de las usuarias y usuarios de la PPLGBTI. A propósito una referente de la PPLGBTI comenta:

> "Ha habido regresividad de derechos. Por ejemplo, cuando había un centro de atención de salud (tránsitos) no había orientación, se les da con la nueva administración y luego con la siguiente, todo se acaba. No hay continuidad para lograr la garantía de los derechos. Para la atención psicosocial, Integración Social siempre ha sido bueno pero les falta atenciones más rápidas. Ha sido muy reducido el cupo para la gente que necesita servicios (Casa Refugio). Carece de una respuesta inmediata para personas discriminadas, no hay seguimiento pleno de personas que han pasado por los servicios y que no han superado su condición de vulnerabilidad. Los criterios de ingreso, al parecer amplios, pero puede que no estén funcionando de la mejor manera".

En esta misma vía los sistemas de información de la PPLGBTI dan cuenta del avance porcentual de las acciones pero no existe un seguimiento de los casos de acompañamientos, sin esta memoria institucional el rastreo y la posterior evaluación no existe una retro alimentación para el mejoramiento de los servicios.

Componente. Territorialización

Situación Problemática

Dado que la territorialización de la política es un componente asociado al proceso estratégico de Fortalecimiento Institucional, el análisis de la situación problemática se asume desde el proceso estratégico, sin embargo, de manera específica para este componente se anota lo siguiente:

El balance de la información de la LB 2010 arrojó que la discriminación identificada por el estudio en todos los casos era mayor a la discriminación percibida por las personas de los sectores LGBT, por lo cual se identificó una necesidad de formación política, social, psicológica y cultural que propendiera por el empoderamiento de dichos sectores.

Cabe señalar que el hecho de que el estudio de la LB se haya sustentado principalmente en percepciones de la ciudadanía, por un lado, y de las personas de los sectores LGBTI por el otro, da cuenta de algunas situaciones críticas en materia de derechos y en materia de una cultura de la exclusión; pero no da cuenta de escenarios concretos de intervención en los territorios, lo cual, de entrada puede ser una dificultad para acercar la ejecución de la PPLGBTI a la ciudadanía en los espacios que habita.

La siguiente línea de base, consolidada en el 2015, consistió en un ejercicio comparativo basado en los mismos indicadores que el análisis anterior para identificar los efectos de la PPLGBTI. En este sentido, la información relacionada al modo en que se vulneraron los derechos en las localidades del Distrito Capital siguió siendo insuficiente (Secretaría Distrital de Planeación, 2015).

En el 2019 la DDS consolidó una nueva medición que, a diferencia de las anteriores, avanzó en la caracterización de aspectos demográficos. Cabe resaltar que esta LB es la primera en la que se intentan aplicar factores de expansión aplicados a la cifra de personas LGBTI encuestadas, de allí se estimó que en Bogotá hay 52.704 personas de los sectores sociales LGBTI. (Secretaría Distrital de Planeación, 2019).

En este estudio hay información local en relación con los indicadores de discriminación de la política pública, uno de estos indicadores, es la representación social que hace de las personas de los sectores LGBTI un riesgo para la comunidad, denominado indicador de riesgo. Al respecto, el 16,3% de las personas residentes en Bogotá considera que las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales son un peligro para la sociedad. Las localidades que resaltan el estar de acuerdo con esta información son Ciudad Bolívar 23%, Antonio Nariño 19,8%, Tunjuelito 19,8%, Santa Fe 18,6% y San Cristóbal 18,3%. En todas ellas aproximadamente una de cada cinco personas tiene esta opinión. Las localidades con menor percepción de riesgo hacia las personas de los sectores LGBTI son Engativá 11,9%, Los Mártires 12,5%, Teusaquillo 13%, Chapinero (13,2) % y suba (13,5%).

De igual manera, se encuentra información local con el otro indicador de discriminación, que hace referencia a que a las personas de los sectores LGBTI se les deben prohibir ciertas acciones, lo que se conoce como indicador de prohibición. Frente a este indicador, por ejemplo, la LB indica que el 49% de las personas residentes en Bogotá piensa que a los sectores LGBTI se les debe prohibir que críen o adopten niños y niñas.[32] Es en las localidades de San Cristóbal con el 59%, en Barrios Unidos 56% y Puente Aranda 54% en las que más personas consideran que a los sectores LGBTI se les debe prohibir que críen o adopten niños y niñas. Al contrario es en Ciudad Bolívar 41%, Tunjuelito 42% y Teusaquillo 43% las localidades en las que hay porcentajes más bajos de prohibición en relación con la crianza o adopción de niños y niñas por los sectores LGBTI. (Secretaría Distrital de Planeación, 2019)

Así pues, desde las líneas de base no se evidencia información discriminada de lo que ocurre en las diversas localidades de la ciudad con la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI, de manera, que tampoco es posible identificar aspectos específicos que hayan motivado la necesidad de territorializar la política, cómo tampoco se ha ido precisando la población objetivo y sus respectivas necesidades situadas para el diseño de programas, planes, proyectos y/o estrategias dirigidas a las realidades territoriales.

En el taller de cartografía realizado con miembros de las Mesas Locales LGBTI fue posible llevar a cabo un acercamiento a la identificación de espacios de vulneración de derechos de las personas de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad. A continuación, se presentan los resultados obtenidos por localidad:

[32] Este indicador disminuyó en 3,8 puntos porcentuales (correspondiente aproximadamente a 240.000 personas) en comparación con 2015, año en el que el 52,8% de la ciudadanía bogotana así lo consideraba.

Tabla 27. Situaciones de vulneración de derechos en el territorio.

Localidad	Problemática	Lugar
San Cristóbal	Agresiones verbales hacia las personas transgéneross. Abuso policial.	Entre el barrio San Cristóbal, el barrio Las Mercedes y el Centro Educativo Distrital José A. Morales
	Agresiones verbales hacia las personas transgéneross.	Barrio nuevo horizonte, UPZ 20 de julio
	Se llevan a cabo actividades orientadas a fortalecer la participación, pero las estrategias no han sido eficaces.	Barrio Chiguaza Urbano, barrio Juan Rey, barrio San Blas II
	Ausencia de especialistas para atender a mujeres trans, lo que genera falencias en el acceso a tratamientos hormonales.	Hospital San Blas, Hospital San Cristobal
Puente Aranda	Inseguridad para las trabajadoras sexuales transgénero.	UPZ zona industrial entre barrio estación central y barrio Pensilvania.
	Actividades sexuales al aire libre que han generado situaciones de acoso	Canal Fucha
	Abuso, acoso, manoseo, irrespeto y amedrantamiento por parte de miembros de la policía a personas de los sectores LGBTI.	CAI del Galán
	Discriminación en espacios públicos por parte de la ciudadanía hacia expresiones de afecto entre parejas del mismo sexo	Toda la localidad
	Segregación en el Consejo Local de Mujeres a la representante LBT	Consejo Local de Mujeres
Kennedy	Robos violentos a clientes en un bar de homosocialización, que a pesar de las denuncias no paran	Barrio Dindalito
	Abusos policiales a mujeres transgénero que llevan a cabo actividades sexuales pagas, además de agresiones físicas, verbales y psicológicas por parte de vigilantes privados.	Barrio Patio Bonito II sector
	Intimidación por parte de miembros de la policía hacia personas de los sectores LGBTI en horas de la madrugada a través de agresiones verbales y amenazas.	Barrio Providencia
	Mujeres transgénero hurtan a personas de los demás sectores LGBTI en zonas de rumba.	Barrio Providencia
	Compra y venta de turnos para la atención médica, desconocimiento de las rutas de atención diferenciales para los sectores LGBTI.	Barrio Corabastos
	Ausencia de profesionales de la salud capacitados en tratamientos para personas transgéneross.	Barrio Providencia
	Matoneo por homofobia y falta de acompañamiento por las y los orientadores de los colegios.	INEM, IED Jhon F. Kennedy, Tom Adams, Manuel Zapata Olivella, Chucua.
	Discriminación por parte de la ciudadanía a expresiones de afecto en espacios públicos entre parejas del mismo sexo.	Parque Timiza, Cayetano Cañizales, Gilma Jiménez, Biblioteca El Tintal, Parque La Amistad, Parque Bellavista
Usaquén	Exclusión a personas de los sectores LGBTI en la atención de la Casa de Igualdad de Oportunidades	Casa de Igualdad de Oportunidades
Engativá	Ejercicio de actividades sexuales pagas por parte de mujeres transgénero en espacios no autorizados, ocasionando problemas de seguridad y convivencia.	Entre el barrio Santa Helenita, Floridablanca y Los Álamos sobre la Av. Cali.
Rafael Uribe Uribe	Agresiones verbales hacia las personas de los sectores LGBTI que transitan por la zona	Barrio San Jorge Sur
	Ausencia de campañas de promoción y prevención en salud para trabajadoras sexuales transgénero que trabajan allí.	Barrio Diana Turbay

Localidad	Problemática	Lugar
	Ausencia de espacios físicos que permitan la realización de actividades orientadas a la articulación y participación de los sectores LGBTI	Toda la localidad
Candelaria	Agresiones físicas a personas LGBTI por parte de skin heads	Barrio La Catedral
	Obstrucción por parte de algunos ediles ha impedido la conformación del Consejo Local de Diversidad	Alcaldía Local
	Agresiones físicas a personas transgéneross por pate de vigilantes de establecimientos de comercio	Toda la localidad
	Discriminación por manifestaciones afectivas en espacios públicos	Barrios Belén, Egipto y Santa Bárbara

Fuente. Elaboración propia a partir de Taller de Cartografía con representantes de las Mesas Locales LGBTI

Como se observa en este registro, la agresión más frecuente es la verbal y son las personas transgénero las que se ven más afectadas. Es de resaltar, que en este informe se evidencian distintas formas de agresión y vulneración e involucra actores de distinta índole, como son los institucionales. También llama la atención que en gran parte de las localidades, estas situaciones fueron denunciadas o se han puesto en conocimiento de las instituciones competentes, sin generar respuestas efectivas.

De otra parte, a traves de las técnicas empleadas para la recolección de la información, también se reconoció que en el marco de la ejecución de la PPLGBTI las y los funcionarios de SDIS han identificado personas con necesidades no atendidas en materia de acceso a salud (pruebas de VIH y sífilis), falta de atención y asesoría jurídica eficaz, explotación laboral, falencia en redes de apoyo y de afecto y discriminación en espacios públicos.

Por su parte, funcionarias y funcionarios de la SED han detectado que cuando los casos de violencia de género se tramitan interinstitucionalmente, se pone en peligro la integridad de los NNA; pues sus expedientes transitan por diferentes instituciones y servidores/as sin recibir una respuesta efectiva. Adicionalmente, se ha identificado que algunos formadores/as en temas de violencia en relación con las personas de los sectores LGBTI, durante sus capacitaciones usan expresiones que revictimizan o ridiculizan a personas de estos sectores sociales, especialmente a las mujeres; lo que pone en evidencia que no todos las y los profesionales están debidamente capacitados. Ambas cuestiones generan situaciones de revictimización y de reproducción de las dinámicas de discriminación debido a falencias institucionales.

Otro aporte valioso para considerar, en el marco de las dinámicas locales que generan vulneraciones a derechos de las personas LGBTI en el Distrito, versa en torno a las realidades de trabajadoras sexuales transgénero, bisexuales y lesbianas en la localidad de Santa Fe:

> “yo fui una de las víctimas de la Policía, yo todavía no tenía cédula, tenía mi primer hijo, pagaba una habitación a diario, lo tenía de brazos ¿Qué hicieron? Como yo no tenía cédula me llevaron a una estación, que las veinticuatro horas revuelta con un poconon de drogadictos y de todo allá, asustada y aterrorizada. Llega un teniente y me dice lo siguiente “venga niña, usted está como bonita, muestre dé la vuelta ¿usted quiere salir de acá?” porque me vio llorando y yo le dije que sí, que me dejara salir y me dijo “yo la dejo salir de acá si se va conmigo a un hotel bien rico hacemos de todo y la dejo ir” yo le dije es que tengo un bebe de brazos, se me quedó en el hotel y ustedes no me dejan ir y me dijo “no mami ¿usted quiere a su bebe? Camine vamos me hace de todo bien rico y la dejo ir” así me lo dijo. Yo me puse con tanta

> rabia que lo miré a los ojos y le dije ¿sabe qué? Prefiero chuparme las veinticuatro horas que irme a acostar con una basura como usted, así se lo dije en la cara, y ¿sabe qué me dijo ese desgraciado? Me dio una muenda delante de todo el mundo ahí que nadie sacó la cara por mí, me dio una muenda, me dejó reventada en el piso y me dijo "ahora paga setenta y dos horas" ¿y sabe qué hizo? Me mandó a quitar mi bebe" (Grupo Focal, testimonio de Mujer Lesbiana trabajadora sexual)

> "porque ahí han desaparecido mujeres, también esa es otra cosa que no se ha dicho, las que se rebelan contra ellos [los policías] así como yo, como ella, eso es que piensen que una está sola, la echan al carro y desaparecida, nosotras somos las únicas que sabemos a cuántas perdieron así" (Grupo focal. Mujer transgénero trabajadora sexual)

Como es posible evidenciar, existe una constante en los abusos policiales, barreras en el acceso a salud (sobre todo para las mujeres transgénero) y discriminación en espacios públicos a través de agresiones físicas y verbales. Ninguna de estas situaciones se manifiesta del mismo modo en todas las localidades y es importante pensar en acciones diferenciales territorializadas que puedan atender a las víctimas e incidir en las y los victimarios para generar un cambio en los patrones socio culturales que impulsan las agresiones.

Finalmente, cabe resaltar que con la puesta en marcha de la PPLGBTI se han identificado escenarios violentos provenientes de falencias en la articulación institucional e interinstitucional en las localidades, lo cual, no solo genera nuevas vulneraciones a derechos sino que quiebra relaciones entre la ciudadanía y las instituciones.

Descripción del Componente

En el Decreto 062 de 2014 se comprende la territorialización de la PPLGBTI como un componente que "refiere a la implementación de mecanismos que permitan que esta política llegue a los territorios y sea implementada en las instancias y espacios más cercanos a la cotidianidad de la ciudadanía". En otras palabras, consiste en el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas que llevan a cabo la creación y recreación de escenarios institucionales que garantizan la implementación de políticas públicas en los territorios rurales y urbanos de las localidades de Bogotá, teniendo en cuenta la identidad y diversidad que las constituyen (Secretaría Distrital de Planeación, 2020).

Así, la función administrativa en el ejercicio de territorialización, tiene como propósito llevar a cabo una lectura compartida e integral del territorio, su gestión conjunta, la producción de información a partir de sus complejidades, el fortalecimiento de la participación ciudadana, la eficacia en la toma de decisiones y el reconocimiento del papel de las Alcaldías Locales como coordinadoras de la acción distrital en los territorios (Comunicación externa 001, 2015).

Es de señalar que la definición establecida en la política es demasiado amplia, pues no se especifica la naturaleza de dichos mecanismos, los procedimientos para llevarla a cabo, la gestión de presupuestos, y los sectores o entidades que necesariamente deben ejecutar el componente.

Sectores o entidades responsables de la ejecución del componente

Sector Planeación

De acuerdo con el Decreto 16 de 2013 por medio del cual se estableció la Estructura Interna de la Secretaría Distrital de Planeación, esta entidad tiene por objeto orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas y la planeación territorial, económica, social y ambiental del Distrito Capital y como una de sus funciones, formular y orientar las políticas públicas en equidad e igualdad de oportunidades para los habitantes del Distrito Capital y en especial para las poblaciones que han sido discriminadas en razón de su edad, etnia, géneros, sexo, orientación sexual y discapacidad visual, auditiva o motora, en coordinación con las entidades distritales competentes y las organizaciones que representen a dichas poblaciones en el Distrito Capital.

En este Decreto se establecen como funciones de la DDS, hacer el monitoreo y evaluación a PPLGBTI en el Distrito Capital; coordinar la realización de estudios; proponer ajustes a la normatividad vigente; coordinar la inclusión de los enfoques y perspectivas de género, orientaciones sexuales e identidades de género en los instrumentos de planeación de la ciudad; orientar y coordinar con entidades distritales el diseño, seguimiento y evaluación de las PP sobre diversidad sexual e incluirlas en el Plan de Desarrollo Distrital; apoyar y fortalecer los procesos e iniciativas de los grupos y organizaciones de los sectores sociales LGBTI.

De otra parte, en el Decreto 062 de 2014 por medio del cual se adopta la política pública LGBTI en Bogotá, se define en su estructura el componente de territorialización, orientado a la implementación de mecanismos que permitan que esta política pública llegue a los territorios y sea ejecutada en las instancias y espacios más cercanos a la cotidianidad de la ciudadanía. La DDS en desarrollo de sus competencias define los lineamientos conceptuales y técnicos para la territorialización de la política.

De esta manera, entre el 2008 y 2012 las acciones contempladas para el componente de territorialización se concentraron en la inclusión del enfoque diferencial por orientaciones sexuales e identidades de género en los planes de desarrollo locales, programas, metas y planes operativos anuales de inversión local, a cargo de SDP con corresponsabilidad de SDG.

En general en todos planes de acción de la política pública LGBTI la DDS ha realizado asistencia técnica para la incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en metas, componentes y proyectos de inversión local.

En la actualidad, según lo expresado por funcionarios/as en el grupo focal de Territorialización, la SDP asesora técnicamente a las alcaldías locales para el tema de formulación de proyectos de inversión local a través de procesos de interlocución directa, realiza un trabajo de asistencia técnica con los referentes de planeación de las alcaldías locales, articula a las alcaldías y los sectores LGBTI presentes en los territorios y busca garantizar que se tenga en cuenta a las personas de los sectores LGBTI y sus necesidades en el territorio en los proyectos de inversión.

Sector Gobierno

En cuanto a la SDG, es encargada de liderar, orientar y coordinar la formulación de políticas, planes y programas necesarios para el mejoramiento de la gestión pública local,

la consolidación de los procesos de la gobernabilidad, la participación de los habitantes en las decisiones que les afecten, la promoción, desarrollo y organización de las iniciativas y procesos ciudadanos solidarios para la atención de las poblaciones vulnerables desde la perspectiva de convivencia y seguridad ciudadana y la protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos en todo el territorio distrital. Así mismo, está a cargo de coordinar las relaciones políticas de la Administración Distrital los gobiernos locales (Acuerdo 257, 2006).

En los lineamientos de la política pública LGBT (2008) y en el marco del primer plan de acción de esta política, la responsabilidad de la Secretaría de Gobierno, estuvo orientada al desarrollo de proyectos locales que permitieran el encuentro, la articulación, la participación y el fortalecimiento en las localidades de las personas de los sectores LGBT, en coordinación con SDP, SDIS y SDCRD (Secretaría Distrital de Planeación, 2008).

El IDPAC, como parte del sector Gobierno y en razón a este componente apoyó la creación y el fortalecimiento de espacios e instancias de interlocución, articulación y encuentro, entre el sector local y las personas y organizaciones del sector LGBT. Posteriormente con la formulación del siguiente plan de acción 2013-2016, el sector Gobierno, a través de la Secretaría de Gobierno y del IDPAC, perdieron el liderazgo, al reducirse los recursos y responsabilidades asignados frente a esta política pública.

Actualmente el IDPAC actúa en las localidades, a pesar de no contar con sedes descentralizadas, por lo cual su accionar depende en gran medida de la coordinación que logre con otras instituciones como Secretaría de Integración. Sin embargo, entre otras funciones asumidas por el IDPAC en lo local se encuentran las relacionadas con la transformación de imaginarios y el direccionamiento a los servicios sociales en las unidades (Trabajo psicosocial desde el CAIDS Sebastián Romero y la Unidad contra la discriminación en Paloquemao).

Lo anterior, posiblemente de cuenta de un actuar confuso en el territorio, en el que los y las referentes en su intención de favorecer los procesos y facilitar las atenciones y actuaciones institucionales, obvian las competencias sectoriales y las rutas establecidas. Tal y como se reconoció en el espacio del grupo focal de territorialización, que las personas que ejecutan en los territorios no siempre tienen claras sus funciones, cómo ejecutarlas o cómo sistematizarlas en los sistemas de información. Lo anterior se traduce en falencias en la atención a las y los usuarios, así como en la consolidación de sistemas de información que permitan producir conocimientos sobre las personas sexualmente diversas que habitan la ciudad

Sector Integración Social

La Secretaría Distrital de Integración Social a traves de su Dirección Territorial se encarga de formular las líneas de inversión dirigidas a los grupos poblacionales sujetos de atención de la entidad, en coordinación con las Direcciones Poblacional y de Análisis y Diseño Estratégico. También traza lineamientos técnicos para la operación de los servicios en las localidades, la normatividad, los procesos y procedimientos para el establecimiento de los horarios, tarifas y servicios de la Secretaría en las localidades, así como la realización de estudios e investigaciones necesarios para la fijación de políticas, modelos y estrategias que facilitaran el desarrollo local de los proyectos a partir del conocimiento de las realidades y circunstancias locales (Decreto 607, 2007).

Adicionalmente es responsable de brindar asesoría a los Fondos de Desarrollo Local en la definición de las líneas de inversión, de dirigir las Subdirecciones locales para la aplicación de políticas, de la representación de la entidad en los Consejos Locales de Política Social, de la implementación de procedimientos, herramientas y controles que garantizaran flujos de información entre las Subdirecciones adscritas a esta Dirección, los Fondos de Desarrollo Local, las Alcaldías Locales y las demás dependencias de la Secretaría (Decreto 607, 2007).

En este marco, se creó la Subdirección de Asuntos LGBTI, adscrita a la Dirección Territorial de la entidad y se le asignó la responsabilidad de ejecutar estrategias de desconcentración que posibilitaran el alcance local de acciones y programas emprendidas por la Administración Distrital, con el fin de garantizar derechos, inclusión social y fortalecimiento de vínculos de respeto y reconocimiento hacia los sectores LGBTI (Decreto 149, 2012), esto acorde con el esfuerzo de territorializar la PPLGBT en 19 localidades de Bogotá, para transformar situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad de las personas de los sectores LGBTI a cargo de SDIS.

A partir del 2017, con la expedición del Decreto 587, dicha Subdirección fue transferida desde la Dirección Territorial a la Dirección Poblacional de la entidad. Esto implicó un cambio en la vocación del Centro Comunitario LGBTI, que ya no se define como el espacio para llevar a cabo las estrategias de territorialización de la política, sino como un espacio de ejecución de esta, independientemente de si hace parte o no el componente territorial. La responsabilidad de territorializar la política era consecuente con el lineamiento y estructura orgánica y el traslado de dirección puede afectar el cumplimiento de este propósito.

Las y los funcionarios de dicha entidad explican este tránsito como un cambio en los enfoques en territorio frente a tres componentes:

1. El componente de gestión local consiste en el posicionamiento de la política pública en todos los espacios de cada una de las localidades. Los gestores territoriales asisten a espacios como comités rectores, comités operativos (que eran espacios más de SDIS) pero también a las UAT, CLIP, CLOPS. Adicionalmente en este componente desde la subdirección para asuntos LGBT se promovió un espacio de integración que se llamaban las mesas interinstitucionales de LGBTI que tenían la misionalidad de poder convocar e integrar a todos los sectores para el abordaje de temas de casos y todo lo que es la planeación de territorio sobre los temas LGBTI. Hay una mesa por localidad, excluyendo a Sumapaz. Participaban actores institucionales que variaban de localidad a localidad -porque no estaba institucionalizada- pero el sector salud, SDM e IDPAC acompañaban todas las mesas.

2. El componente de Soluciones integrales tenía una estrategia en territorio que eran las redes de afecto y apoyo, estaban en cabeza de los gestores territoriales, pero era un espacio más comunitario. En 2019 tuvo un componente de fortalecimiento de habilidades.

3. El componente de convivencia, paz y reconciliación es el trabajo en espacio público que hace la subdirección para territorialización que eran los recorridos, las cartografías (en qué puntos corren peligro las personas LGBTI). Adicionalmente se realizaba programación y acompañamiento de todas las actividades de visibilización en el espacio público como jornadas y ferias (Grupo Focal con funcionarios encargados de la territorialización).

En conclusión, si bien en lo que refiere a este sector y las acciones de territorialización es importante considerar la gestión de las Subdirecciones Locales, y el trabajo que desde la política se realiza con ellas como espacios reflejo de los servicios sociales de la SDIS, es de tener en cuenta que la agencia de SDIS en estos espacios varía dado que cada espacio tiene su agenda.

En la actualidad, cuentan con espacios interinstitucionales dependiendo de la localidad para lograr intervenciones en los espacios con mayor impacto. Así, trabajan con las mesas locales de juventud, con el COLEF (se trabaja violencia intrafamiliar), con el COLIA (Incluir identidades sexuales y expresiones de género en escenarios de infancia y adolescencia), con la mesa de habitabilidad en calle (Prevención de discriminación y comparsas por la vida) y con el COLEP. Dependiendo de la localidad se transversalizan las políticas. Adicionalmente, desde allí se trabaja para posicionar la política pública en el comité operativo, en el comité rector, en el CLOPS, en la UAT y en la CLIP. También se tiene la secretaría técnica de la Mesa Interinstitucional (se realiza el planteamiento de las acciones), participan del consejo local en las localidades que funciona (El consejo sí está normado y requiere de la presencia de todas las instituciones mediante acuerdo) y se tiene una mesa con la red surocciedente y la mesa del sur.

Sector Educación

El sector ha realizado acompañamiento a personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas y sus familias para garantizar sus derechos en el ámbito educativo, sin embargo, es una articulación compleja que requiere mayor participación de la Subsecretaría de Integración Interinstitucional encargada de coordinar las acciones entre las dependencias del nivel central y las Direcciones Locales de Educación (DEL).

Cabe aclarar que las DEL son las instancias encargadas de coordinar con el nivel central la territorialización de los programas y proyectos del Plan Sectorial de Educación; de dirigir la formulación, ejecución y evaluación del Plan Educativo Local; y de fomentar, promover y fortalecer las organizaciones sociales y los procesos de participación en los colegios y la localidad (Decreto 330, 2008).

Sector Ambiente

Este sector contempló desarrollar acciones articuladas que promovieran la participación de las personas de los sectores LGBTI en la construcción de procesos ambientales, en los diferentes territorios de la ciudad.

Sector Cultura, Recreación y Deporte

la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte tiene como propósito orientar y liderar la formulación de políticas, planes y programas culturales, patrimoniales, recreativos, y deportivos en coordinación con Secretaría de Planeación. Entre sus funciones resalta la formulación de estrategias para garantizar la conservación y enriquecimiento de las expresiones culturales propias de la ciudad diversa en su conformación étnica, socio cultural e histórica; así como coordinar la ejecución de políticas públicas en los campos cultural, patrimonial, recreativo y del deporte que desarrollen las entidades adscritas y vinculadas y las localidades (Decreto 558, 2006).

En su estructura organizacional, es la Dirección de Planeación y Procesos Estratégicos, la que se encarga de orientar a las demás Direcciones de la Secretaría en la formulación

concertada, adopción, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, planes y programas estratégicos poblacionales, sectoriales y territoriales. Además, articulaba el desarrollo de planes sectoriales, territoriales y poblacionales de competencia de la Secretaría con el fin de generar condiciones para la sostenibilidad de los campos cultural, artístico, patrimonial, recreativo y deportivo en la ciudad (Decreto 558, 2006).

Por lo anterior, es posible señalar que este sector puede ser vinculado de manera más activa en la formulación de los planes locales y que por tanto se requiere mayor articulación no solo a nivel local, sino con otros sectores con acciones territoriales.

Sector Salud

La estructura organizacional de esta secretaría reglamentada por el Decreto 122 de 2007 contempla que la Subsecretaría la encargada de la coordinación del proceso de descentralización en salud en las localidades y en las instituciones prestadoras de salud públicas y designa a la Dirección de Salud Pública la responsabilidad de apoyar y asistir a las autoridades del sector de las localidades en materia de salud pública, asignación de recursos, metodologías de captura de información, identificación de población vulnerable y modos de atención. Igualmente, quedó encargada del monitoreo y evaluación de las acciones de descentralización en salud (Decreto 122, 2007).

Sin embargo, a nivel territorial con el sistema de redes de hospitales y en enfoque de salud pública y acciones colectivas que implementa actualmente el sector, la presencia se ve reducida.

Insumos

Insumos normativos

Los insumos normativos claramente dependen del marco establecido para el Proceso estratégico de Fortalecimiento institucional en los niveles distrital y local. De manera particular, en lo referente a la territorialización en esta política es el Decreto 062 de 2014, en donde se comprende la “implementación de mecanismos que permiten la llegada de esta a los territorios para que su ejecución se de en los espacios cotidianos de la ciudadanía”.

Este decreto define como concepto, que la política pública LGBTI en Bogotá, es el marco de acción social, político e institucional que, desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas LGBTI que habitan el territorio, contribuye a modificar la segregación, discriminación e imaginarios sociales, en razón a la orientación sexual e identidad de género. Como se observa, en este concepto se incorpora la categoría de territorio, como un ámbito en el que se reconoce la existencia de unos sectores sociales divergentes a la norma heteropatriarcal de sexo y género, que se organizan para reivindicar sus derechos y como escenario para el desarrollo de las acciones que se adelanten en el marco de la política pública.

De igual manera en el artículo 3 esta norma establece como ámbito de aplicación de la política pública el territorio de Bogotá, D.C. y de su implementación son responsables las entidades y organismos del Sector Central, Descentralizado, y de las Localidades, que conforman la Administración Distrital.

En el Artículo 6° define la estructura de la política, que se organiza en procesos estratégicos, componentes y líneas de acción. Los procesos estratégicos se entienden como los mecanismos que permiten el logro de los objetivos de la política, los componentes son los contenidos de cada proceso estratégico y las líneas de acción se definen como la orientación de los programas y proyectos a través de los cuales se implementa la política y están contenidas en el plan de acción de la política LGBTI. En este marco se hace referencia al Proceso estratégico "Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales" e incluye el componente de territorialización que hace referencia a la implementación de mecanismos que permitan que la política pública llegue a los territorios y sea implementada en las instancias y espacios más cercanos a la cotidianidad de la ciudadanía.

Como insumo normativo se deben referenciar los acuerdos locales a través de los cuales se crean consejos consultivos LGBTI como instancias de participación ciudadana a través de los cuales se desarrollan acciones territoriales en relación con las personas de los sectores LGBTI. Al respecto se debe señalar que su articulación con la política pública es variable, en algunos se estable dicha articulación, en otros se menciona la existencia de la política y en otros se desconoce. De esta manera el Consejo Local LGBTI de la Localidad de Kennedy, normado por el Acuerdo Local 5 de 2016 se define "como un espacio para la construcción y desarrollo de la política pública LGBTI de la ciudad de Bogotá y la territorialización de la misma, como el órgano consultor de los programas y proyectos poblacionales de dicha política, en materia de derechos civiles, sociales, culturales recreo deportivos, de educación y salud". El Consejo Local LGBTI de Fontibón, Acuerdo 16 de 2015 por medio del cual se integra, "se define como órgano asesor y consultivo de la Administración Local".

De otra parte el Consejo Local LGBTI de Bosa, Acuerdo Local 3 de 2014 "como un organismo de participación ciudadana con toma de decisiones y construcción de las políticas locales, en beneficio de la población LGBTI, las cuales se concertaran para su implementación ante las autoridades Locales y Distritales" y el Consejo LGBTI de Antonio Nariño que se crea mediante el Acuerdo Local 2 de 2012 y que tiene como funciones analizar los principales problemas para el reconocimiento, restablecimiento y garantía de los derechos de las personas del sector LGBTI de la localidad y formular recomendaciones al respecto al conjunto de la Administración local y Distrital, proponer lineamientos y recomendaciones de políticas públicas para la garantía de los derechos de las personas del sector LGBTI que de la localidad entre otras funciones.

Como normativa relevante por su valor para la implementación de la política en los territorios, se encuentra el Decreto 149 de 2012, por el cual se crea la Subdirección para Asuntos LGBT y se le designa como función la territorialización de la política en las 19 localidades.

Relacionado de manera general con el proceso de territorialización, se reconoce el Decreto 101 de 2010, por medio del cual se "fortalece institucionalmente a la Alcaldía Locales, se fortalece el esquema de gestión territorial de las entidades distritales en las localidades, se desarrollan instrumentos para una mejor gestión administrativa y se determinan otras disposiciones". Define que las Alcaldías Locales son dependencias de la SDG, responsables de coordinar la acción del Distrito en los territorios. Entre sus funciones se contempla el fomento de la participación de la ciudadanía en la gestión pública, la promoción de la convivencia, la resolución de conflictos y la territorialización de los recursos

del Fondo de Desarrollo Local, en coordinación con la SDG y acorde a los lineamientos de la SDP.

El Decreto 340 de 2007 que establece que el Consejo Local de Gobierno es la "instancia de coordinación y articulación de las estrategias, planes y programas que se desarrollen en la localidad, así como de la acción de las entidades distritales en lo local, la territorialización de la política distrital en las localidades, y el seguimiento y control de su ejecución".

Insumos técnicos

No existen documentos de lineamientos técnicos de la PPLGBTI previos al 2013, por lo cual las acciones realizadas en el periodo de ejecución 2008-2012 no contaron con rutas y orientaciones para la implementación de la PPLGBTI, ni específicamente para la territorialización de esta, sin embargo, desde la DDS se realizaron "proyectos de inversión locales modelo", que abordaban temáticas generales y ejemplificaban formas de incluir el enfoque, como estrategia de acompañamiento a lo local.

Para el 2015 se consolidó un lineamiento técnico en el cual se definía el componente de territorialización como "las acciones de gobierno necesarias para la transformación del conjunto de valores asociados a la discriminación hacia las personas de los sectores LGBTI en la ciudad de Bogotá" (Secretaría Distrital de Planeación, 2015). Por tal motivo, la territorialización se entendía como todas las medidas tomadas para transformar imaginarios y generar cambios culturales en las localidades con relación a las personas de los sectores LGBTI.

Se buscaba generar cambio cultural a través de la participación ciudadana, la articulación institucional, el trabajo con redes, los presupuestos diferenciales, el fomento de la participación, la concertación de agendas locales, la dinámica organizativa, la acción colectiva, la conformación de consejos de articulación, la materialización de proyectos y el entramado político, social, administrativo cultural e institucional emergente a partir de las relaciones entre los elementos mencionados.

Así pues, cobró relevancia la identificación de elementos territoriales y recursos estratégicos de los actores locales, para alimentar el ciclo de las políticas públicas desde las realidades de confluencia entre los actores involucrados.

Durante el último periodo de ejecución de la PPLGBTI, la DDS estableció en los lineamientos técnicos emitidos la articulación con el Plan de Desarrollo "Bogotá Mejor Para Todos". En este sentido, el pilar "igualdad en calidad de vida" se enfocó en ejecutar programas dirigidos a poblaciones vulnerables con el fin de propiciar la igualdad y la inclusión social. Allí se ubicó el programa "Igualdad y Autonomía para una Bogotá incluyente", cuyo objetivo fue "implementar acciones de tipo integral, orientadas principalmente a las personas en condición de pobreza extrema, quienes se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad socioeconómica, y aquellas que han sido objeto de discriminación afectando el ejercicio de sus derechos" (Secretaría Distrital de Planeación, 2017, pág. 4)

Adicionalmente, se emitieron lineamientos técnicos por entidad y por localidad. Los lineamientos por entidad consistieron en una breve presentación de la PPLGBTI, la relación entre el Plan de Desarrollo "Bogotá Mejor para Todos" y la PPLGBTI, una serie de

recomendaciones para la incorporación de los enfoques y perspectivas de la política en la entidad correspondiente, los aspectos relevantes para fortalecer la transversalización de la PPLGBTI, el rol de la entidad en el marco de la PPLGBTI y el plan de desarrollo y las instancias de coordinación.

Por su parte, los lineamientos por localidad consistieron en un esfuerzo por articular los proyectos de inversión con metas que contribuyeran a la política. En este sentido, se brindó a las Alcaldías Locales una presentación de la PPLGBTI con sus enfoques, conceptos y estructura; su articulación con el plan distrital de desarrollo; recomendaciones para la incorporación de la política en el plan de desarrollo local y su transversalización en el mismo; recomendaciones para incorporar las acciones de la PPLGBTI en las líneas de inversión local; acciones de asistencia técnica de la DDS para la localidad en materia de formulación y ejecución de proyectos de inversión local, desarrollo de la estrategia ALI, "En Bogotá se puede ser" y en espacios de participación.

La tabla a continuación presenta un resumen de las recomendaciones que en las líneas técnicas elaboradas por la DDS para los sectores refieren involucran acciones territoriales.

Tabla 28. Recomendaciones en asuntos territoriales.

Sector	Recomendación DDS
Gobierno	Garantizar la ejecución de recursos destinados al desarrollo de acciones de la PPLGBTI a través de la oferta de lineamientos técnicos a las localidades, priorización de acciones e inclusión de la perspectiva de derechos y el enfoque diferencial.
Salud	Desarrollo de acciones colectivas, acciones pedagógicas relacionadas con la prevención de consumo de SPA, los derechos sexuales y reproductivos y prevención de ITS.
Educación	Difusión de las propuestas del Distrito Capital para la garantía de derechos de las personas LGBTI, incentivando la participación de ellas y sus familias en los espacios que brinda la ciudad. Se avoca al cumplimiento de la Directiva 001 de 2001 de la SED "Por la cual se implementa la política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBT en la SED, dirigida a subsecretarias, oficinas asesoras y direcciones del nivel central", en donde entre otras cosas, se reglamenta la disposición de pautas de resolución de conflictos por identidad de género y orientación sexual, asesoría psicológica para la superación de miedos y prejuicios; el trabajo conjunto con programas juveniles locales, autoridades locales, organizaciones LGBT que puedan apoyar a jóvenes para que se sientan incluidos en la comunidad educativa. Prevención y apoyo a las y los estudiantes LGBTI, se propone la creación de pautas para orientar y facilitar la inclusión de estudiantes en el aula ante situaciones de discriminación, rutas de protección en casos de agresión al interior de instituciones educativas, la inclusión de estudiantes y padres de familia para el diseño de estrategias que combatan conductas homofóbicas (Secretaría Distrital de Planeación, 2013).
Integración Social	Diseño y desarrollo de las estrategias necesarias para la territorialización de la política en las 20 localidades del Distrito Capital, de manera que garantice la ocupación y el acceso a los territorios a partir de la identificación, caracterización y canalización de necesidades y demandas acorde con las particularidades de cada sector. Dichas estrategias deben contemplar procesos políticos y sociales con las organizaciones, colectivos, redes y personas de los sectores LGBT facilitando el ejercicio de sus derechos, la exigibilidad de los mismos ante las entidades locales y la incidencia en la toma de decisiones. Trabajo intersectorial a traves de los espacios de las Subdirecciones Locales. Presencia de personas y organizaciones con experiencia en enfoque diferencial en los proyectos territoriales para movilizar, visibilizar y articular el tema a la política correspondiente. Brindar acompañamiento integral y especializado frente a las necesidades de las personas LGBT desde el enfoque territorial; garantizando el acceso a los servicios sociales y fortaleciendo procesos de empoderamiento para la superación de las condiciones de vulnerabilidad. Gestionar la articulación intersectorial e interinstitucional requerida en los territorios para la formulación de respuestas integrales encaminadas a prevenir y atender factores de

Sector	Recomendación DDS
	vulnerabilidad relacionados a la diversidad sexual (Secretaría Distrital de Planeación, 2017).
IDPAC	Llevar a cabo ejercicios de sensibilización a las Juntas de Acción Comunal, el acompañamiento a los procesos de movilización social y el mantenimiento de la secretaría técnica de las mesas locales y los comités operativos LGBT. Promoción de participación ciudadana en los Centros Comunitarios y las Casas de Igualdad de Oportunidades a través de un esfuerzo de trabajo intersectorial que involucre Secretaría de Integración Social y Secretaría de la Mujer, como entidades administradoras de dichos espacios. Propender por el acceso de personas de los sectores LGBTI a cabildos locales y distritales, formulación de proyectos de inversión local, planes operativos anuales de inversión local, consejos, comités y veedurías ciudadanas, etc. Brindar acompañamiento técnico al Consejo Consultivo LGBT y promover la participación de personas y organizaciones LGBTI a través de una estrategia que difunda el objetivo del espacio e incentive a la ciudadanía a hacer parte de él Apoyo técnico a la Alianza por la Ciudadanía, cuestión que se sugiere materializar en ejercicios de convocatoria, consecución de espacios para las reuniones y relatoría de las mismas. Incorporar enfoques diferenciales y territoriales en los procesos de construcción de agendas sociales LGBTI, para identificar procesos locales, estímulos al desarrollo, fortalecimiento de redes y acompañamiento a iniciativas en los territorios
Ambiente	Promover la participación de las personas de los sectores LGBTI en la construcción de procesos ambientales, en los diferentes territorios de la ciudad.

Fuente. Elaboración propia, información de documentos técnicos DDS

Estas recomendaciones son llamados a los sectores para que actúen desde sus competencias implementen acciones desde un enfoque territorial.

En estos mismos documentos técnicos se realizan recomendaciones a las Alcaldías Locales, encontrado de manera general las siguientes:

- Realización de proyectos encaminados a garantizar los derechos de las personas LGBTI en los ámbitos de salud, educación, trabajo, cultura, recreación, deporte, participación ciudadana, seguridad e integración social. Desarrollar diagnósticos del estado de derechos por localidad.
- Creación de Escuelas Libres de Discriminación por OS e IG, actividades de promoción de DDHH, visibilización de las expresiones de personas sexualmente diversas a través del aprovechamiento de espacios culturales y deportivos, prevención de actos que vulneren la integridad adoptando acciones afirmativas en pro de la equidad, respeto e igualdad entre los habitantes de la ciudad (Secretaría Distrital de Planeación, 2013).
- Promoción de rutas de acceso a la justicia, el fortalecimiento del Sistema Local de Participación en espacios como los Consejos Locales de Juventud, Comités Locales de Mujer y Género, Consejos de Planeación Local y Consejos Locales de Cultura, Arte y Patrimonio. En dichos espacios, la labor sugerida a las alcaldías pasa por el apoyo, la continuidad, la visibilización, la promoción de derechos, actividades de exigibilidad de los mismos, así como la realización de comités técnicos de seguimiento a la ejecución de proyectos para las personas sexualmente diversas promoviendo la vinculación de las a labores de control social (Secretaría Distrital de Planeación, 2013).

Insumos financieros

La memoria institucional para el periodo 2008-2012 evidencia graves falencias: tanto en entrevistas con líderes de cada entidad como en las páginas web en las que aparecen los soportes de la ejecución de la PPLGBTI, se evidencia la ausencia de registros, lo cual dificulta rastrear los insumos destinados a la primera fase de ejecución de la política.

A continuación, se presentan los datos obtenidos a partir del esfuerzo de SDP en el primer informe de balances y perspectivas de la política:

Tabla 29. Gestión de la inversión local de programas y proyectos, ,2009 a 2011

Localidad	Proyecto		2009	2010	2011	Total
Chapinero	532	Programado	100.000	100.000	100.000	300.000
		Ejecutados	100.000	100.000		200.000
	562	Programado	343.300			343.300.
		Ejecutados	100.000	-	-	100.000
	565	Programado	301.130		100.000	401.130
		Ejecutados	190.000	-		190.000
	450	Programado	250.000			250.000
		Ejecutados	100.000	-	-	100.000
	472	Programado	45.000	184.000		229.000
		Ejecutados	45.000	50.000	-	95.000
	469	Programado	140.000		70.000	350.000
		Ejecutados	0	140.000		0
Santa fe	471	Programado	$ 50.000			100.000
		Ejecutados	$ 0	50.000	-	0
San Cristóbal	666	Programado	200.000	500.000	100.000	800.000
		Ejecutados	100.000	100.000		200.000
Usme	464	Programado	100.000	80.000	80.000	260.000
		Ejecutados	100.000	80.000		180.000
Tunjuelito	115	Programado	80.000	70.000	100.000	250.000
		Ejecutados	0	0		0
Bosa	244	Programado	100.000	100.000	130.000	330.000
		Ejecutados	100.000	36.191.603		136.191.603
Kennedy	78	Programado	130.000	130.000	170.000	430.000
		Ejecutados	55.000	50.000		105.000
Fontibón	594	Programado	83.000	90.000	90.000	263.000
		Ejecutados	61.558.320	35.000		96.558.320
Engativá	301	Programado	100.000	300.000	80.000	480.000
		Ejecutados	96.449	73.850.563		170.299.563
Suba.	197	Programado	100.000	100.000	60.000	260.000
		Ejecutados	40.000	50.000		90.000
Teusaquillo	330	Programado	28.407	0	25.000	53.407
		Ejecutados	0	0		0
Los Mártires	169	Programado	$ 40.000	40.000	20.000	100.000
		Ejecutados	30.000	20.000		50.000
	179	Programado		360.000		360.000
		Ejecutados	-	22.000	-	22.000
Antonio Nariño.	43	Programado	76.298	50.000	150.000	276.298
		Ejecutados	73.000	50.000		123.000
Puente Aranda.	643	Programado		650.000	998.000	1.648.000
		Ejecutados	-	15.480		15.480
La Candelaria	723	Programado	70.000			70.000
		Ejecutados	63.500	-	-	63.500
	769	Programado		100.000	120.000	220.000
		Ejecutados	-	30.000		30.000
Rafael Uribe	537	Programado	140.402.000	150.000.000	240.000.000	530.402.000
		Ejecutados	85.000.000	145.500.000		230.500.000
Ciudad Bolívar	123	Programado	50.000	100.000	140.000	290.000
		Ejecutados	10.000	25.000		35.000

Localidad	Proyecto	2009	2010	2011	Total
Total	Programado	2.527.537.	3.294.000	2.773.000	8.594.537
	Ejecutados	1.349.507.320	883.022.166		2.232.529.486

Fuente: Balances y perspectivas (Secretaría Distrital de Planeación, 2011)

A partir de la tabla es posible observar que Chapinero fue la localidad en la que más proyectos y más recursos se ejecutaron, atendiendo a los derechos a la vida y la seguridad, la cultura la comunicación, la salud y la educación. En contraste, las localidades de Santa fe, Tunjuelito, Teusaquillo y Mártires, con presupuestos asignados que no reportan su ejecución y por tanto es difícil definir si es un asunto de registro o que no responden a ninguna de las situaciones de vulnerabilidad de los sectores LGBTI en estos territorios.

En San Cristóbal, Puente Aranda, Bosa, Usme, Kennedy, Fontibón, Engativá, Suba, Los Mártires, Antonio Nariño, La Candelaria, Rafael Uribe Uribe y Ciudad Bolívar se observa una ejecución tímida que responde únicamente a un derecho, ya sea trabajo, educación o cultura; que no hizo uso de más de la mitad del presupuesto asignado y que se desarrolló en el marco del programa “Bogotá Respeta la Diversidad”.

En la articulación entre el Plan de Desarrollo Bogotá Humana y el componente de territorialización de la PPLGBTI, se identificó que en cumplimiento al derecho a la ciudad se prioriza el acceso a infraestructura, educación, salud, vivienda, cultura y a espacios públicos, favoreciendo el reconocimiento a la diversidad, la eliminación de la discriminación y la generación de condiciones para una vida digna.

Respecto a los proyectos sectoriales, se observa que el Sector Salud constaba de una meta específica asociada a la PPLGBTI, por su parte, los proyectos de la SDP y la SDG formulados para dar cumplimiento a las acciones de la política no contaban con metas relacionadas con la territorialización. En este periodo la SDIS formuló el proyecto 749. Promoción del ejercicio y goce de los derechos de personas LGBTI, estableció tres metas, de las cuales una refiere a “Territorializar la política pública LGBT en 19 localidades de Bogotá para transformar las situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad de las personas de los sectores LGBTI” con un presupuesto asignado de $4.280.000.000 pesos.

La inversión local en millones de pesos presupuestada y ejecutada a través de los Planes Locales de Desarrollo con corte a 31 de diciembre de 2016 se presenta a continuación.

Tabla 30. Proyectos por localidades.

Localidad	Programa/Proyecto	Meta		2013	2014	2015	2016
Usaquén	Territorios saludables y red de salud para la vida desde la diversidad// Promoción de la salud desde la autonomía, la dignificación y la convivencia	Vincular 2000 personas en salud en el marco de los derechos sexuales y reproductivos por ciclo evolutivo	Programado	142	220	7	0
			Ejecutado	142	220	7	0
	Lucha contra distintos tipos de discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del ciclo vital// Usaquén Joven e Incluyente	Vincular 200 personas en procesos de reconocimiento de género y diversidad sexual como estrategia de prevención de violencia	Programado	40	0	0	0
			Ejecutado	37	0	0	0
Kennedy	Lucha contra distintos tipos de discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del ciclo vital// Inclusión social especial, diversa y sin riesgo	Vincular 5000 personas en procesos de valoración, reconocimiento, e inclusión de poblaciones especiales o diversas	Programado	200	0	0	200
			Ejecutado	200	0	0	0
Mártires			Programado	177	20	20	250

Localidad	Programa/Proyecto	Meta		2013	2014	2015	2016
	Construcción de saberes. Educación incluyente, diversa y de calidad para disfrutar y aprender	Educación Complementaria	Ejecutado				
	Lucha contra distintos tipos de discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del ciclo vital	Vincular 600 personas en actividades de sensibilización para la transformación de los conocimientos, actitudes y prácticas que generan discriminación sobre los sectores LGBT	Programado	580	764	1977	1729
			Ejecutado				

Fuente. Elaboración propia basada en (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2012) (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2013) (Secreataría Distrital de Planeación, 2016) (Secretaría Distrital de Planeación, 2016)

En el caso de Usaquén es posible evidenciar la progresiva desfinanciación de las dos metas relacionadas con la ejecución de la PPLGBTI. Los dos derechos que se privilegiaron fueron la salud y la vida e integridad. No es claro por qué ambos son una prioridad en dicha localidad ni por qué se decidió velar por su garantía a través de estos proyectos puntuales. (Secretaría Distrital de Planeación 2016).

La localidad de Kennedy respondió a la misma tendencia de desfinanciación. En la meta relacionada con la valoración, reconocimiento e inclusión de personas diversas no es claro a qué tipo de diversidad se refiere. Aun si se asume que se involucra la diversidad sexual, en un primer momento se invierten doscientos millones de pesos y posteriormente, al no contar con asignación presupuestal, durante 2014 y 2015 no se movilizó esta meta. Sin embargo, en 2016 fueron nuevamente asignados doscientos millones de pesos que quedaron sin ejecutar, lo que evidencia nuevamente una ausencia en la continuidad de los procesos locales (Secretaría Distrital de Planeación, 2016).

Los Mártires en cambio cuenta con registros documentales de las Fichas EBI de doce proyectos de inversión ejecutados en este periodo. De ellos, dos contemplaron la diversidad sexual: uno de modo transversal y otro de modo focalizado. El proyecto 943 “Educación Complementaria” tuvo como objetivo “contribuir a la Construcción de saberes con miras a una Educación Local incluyente, diversa y de calidad para disfrutar y aprender a través de procesos de formación, y apoyo a eventos y proyectos gestión que promuevan la gestión participativa para niños, niñas, jóvenes de los colegios públicos locales” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2012, pág. 4). En este sentido, se identificó que entre las problemáticas enfrentadas por las y los jóvenes se encontraba la diversidad sexual por lo que se propuso llevar a cabo espacios de interlocución sobre este tema, que hizo parte de un listado entre muchos otros. Por tal motivo, no se estableció una meta puntual relacionada con los sectores LGBTI ni con acciones que intentaran disminuir la discriminación y el hostigamiento por razones de OS o IG.

Por otra parte, el proyecto 978 “Una puesta en común por la pluralidad en Los Mártires” tuvo como objetivo “Garantizar la defensa, la protección y restablecimiento de los derechos humanos de los adultos mayores, de los jóvenes, población LGBTI, comunidad étnica, al igual que la promoción de una cultura de tolerancia, protección y restitución de los derechos” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2013, pág. 4). La meta trazada fue vincular a 600 personas en acciones frente a la violencia y la discriminación hacia los sectores LGBTI a través de actividades de sensibilización para la transformación de los conocimientos, actitudes y prácticas que generaran violencia contra ellos y ellas. El presupuesto asignado fue de 100 millones en 2013 y 100 millones en 2014, luego no aparece registrada más financiación.

Por su parte, las localidades de Barrios Unidos, Antonio Nariño, Bosa, Chapinero, Ciudad Bolívar, Engativá, Fontibón, La Candelaria, Puente Aranda, Rafael Uribe Uribe, San Cristóbal, Santa fe, Suba, Sumapaz, Teusaquillo, Tunjuelito y Usme; no cuentan con memoria institucional que permita revisar los insumos financieros destinados a la ejecución de acciones para el cumplimiento del componente de territorialización la PPLGBTI.

Si bien es posible identificar un aumento en el presupuesto asignado a la ejecución de la PPLGBTI por parte de Integración Social, también se observa el cambio en las metas respecto al componente de territorialización que coincide con el cambio de dirección de la Subsecretaría de Asuntos LGBTI de la Dirección Territorial a la Dirección Poblacional. En este sentido, desde la formulación de los proyectos de inversión, el esquema parece variar de la expansión en las localidades hacia el fortalecimiento de los logros en los territorios.

Finalmente, la entrevista realizada a las líderes de IDPAC arrojó la ausencia de memoria institucional respecto a la ejecución en los periodos 2008-2012 y 2013-2016. En este sentido, no se cuenta con información disponible relacionada con el componente de territorialización de la participación de la PPLGBTI.

Insumos tecnológicos

En el primer periodo de ejecución 2008-2012, la Secretaría de Planeación diseñó un lineamiento técnico para los sectores y entidades distritales que permitiera la incorporación en sus sistemas de información del enfoque diferencial a través de las variables de sexo, género, identidad de género y orientación sexual. Integración Social llevó a cabo dicho proceso en el Sistema de Registro de Beneficiarios- SIRBE, el Sistema de información de Comisarías de Familia y los formatos de caracterización de proyectos y servicios sociales (Secretaría Distrital de Planeación, 2011).

Para 2016, la Secretaría de la Mujer diseñó, desarrolló y se puso en operación un módulo de solución informática para el registro y seguimiento de los casos de violencias contra las mujeres recibidos a través de las Casas de Igualdad de Oportunidades, Casas de Justicia, CAVIF y CAIVAS incorporando las variables LBT al Sistema Distrital de Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencias –SOFIA. Finalmente, Secretaría de Educación sumó las variables a los sistemas de información de violencia y convivencia escolar de las instituciones educativas distritales en el marco de la Estrategia Respuesta Integral de Orientación RIO (Secretaría Distrital de Planeación, 2015).

Durante el periodo 2008-2012, la Secretaría Distrital de Gobierno estableció líneas de inversión para las localidades destinadas al mejoramiento de la convivencia, de la seguridad y de los derechos humanos; verificando la inclusión de los componentes del programa “Bogotá respeta la diversidad” a los Planes de Desarrollo Local. Con base en el avance de los instrumentos de captura de información, las Alcaldías Locales identificaron problemáticas particulares de los sectores LGBTI, y desarrollaron acciones de promoción y formación en derechos, investigación acerca de las situaciones de las personas sexualmente diversas, apoyo a las iniciativas ciudadanas de visibilización de la diversidad sexual, fomento de denuncias en casos de vulneración de derechos en razón de la identidad de género y orientación sexual, mejoramiento en el acceso a los servicios de justicia en los territorios desde las Casas de Justicia y la promoción de espacios de encuentro entre personas y organizaciones LGBTI y las instituciones (Secretaría Distrital de Planeación, 2011).

En el plan 2017-2020, la Secretaría de Gobierno incluyó las variables en la HESMAP (Herramienta Estratégica de Seguimiento y Monitoreo de la Acción Política) de la Dirección de Derechos Humanos; el Sector Seguridad en los sistemas de información de las casas de justicia, e Integración Social en la ficha SIRBE que es utilizada en las Comisarías de Familia (Secretaría Distrital de Planeación, 2019).

Sobre este aspecto, como se nota, se han presentado acciones de orden distrital y en el orden local se observan las alcanzadas a traves de la SDIS en su registro de beneficiarios.

Insumos infraestructura

Para la ejecución de la PPLGBTI la infraestructura puede dividirse en dos tipos: aquella con la que cuentan las entidades para llevar a cabo sus labores misionales y en donde se ejecutan acciones de transversalización de la PPLGBTI; y aquella destinada específicamente a la ejecución de la política.

En el primer caso se encuentran las Alcaldías Locales y entidades como la Secretaría de Educación, Secretaría de Salud y Secretaría de Integración Social que cuentan con un amplio alcance territorial. En el primer caso están los DILE, en donde se brinda atención a la ciudadanía en 19 localidades de Bogotá; para Secretaría de Salud, se encuentra toda la red de Hospitales Públicos; y para Integración Social, las Subdirecciones locales en donde se brinda atención y asistencia en 19 localidades.

Esta cobertura las convierte en actores estratégicos para la ejecución de la territorialización de la PPLGBTI.

El segundo tipo de insumos consisten principalmente en los CAIDS, cuya trayectoria se presenta a continuación:

- Centro Comunitario LGBTI Chapinero – Centro Comunitario Distrital LGBT - Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros (CAIDS) Sebastián Romero. Entró en operación el 16 de diciembre de 2006 y fue el primero en la ciudad, en el país y en Latinoamérica. Tenía como objetivo crear un espacio seguro para las personas LGBT en Bogotá, por lo que trabajaba con abogados, psicólogos y trabajadores sociales para brindar información, orientación y asesoría a estos sectores, sus familias y redes de apoyo frente a problemáticas como el hostigamiento escolar, la violencia intrafamiliar y la discriminación. Estuvo administrado por una alianza entre Colombia Diversa (que diseñó los servicios), Profamilia (que brindó el respaldo administrativo) y la Fundación Arcoíris, ahora Theatron (que lideró fiestas para la recolección de fondos); y fue ubicado en la Calle 66 #9ª-28.

  Fue un espacio de encuentro, articulación y capacitación que pasó a manos de la administración distrital en febrero de 2009, específicamente bajo tutela del IDPAC en la dirección de la Gerencia de Mujer y Géneros. Fue renombrado como Centro Comunitario Distrital LGBT. Esto generó un cambio en la vocación del centro, que de la atención integral transitó a un espacio de participación ciudadana.

- Centro Itinerante. Fue una estrategia de territorialización de la PPLGBT ejecutada en el 2010 que tuvo como objetivo ofertar los servicios de los Centros Comunitarios en diversas localidades de la ciudad (Secretaría Distrital de Planeación, 2011).

- Centro Comunitario de Bosa. Se ubicó en la Carrera 100 No. 52- 24 Sur, y ofrecía Asesoría psicológica, orientación jurídica, apoyo social y fortalecimiento organizacional a personas y grupos de personas relacionadas con la comunidad LGBTI (Secretaría Distrital de Planeación, 2011).

Para 2012, en el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Humana, la operación del Centro pasó de IDPAC a la Secretaría de Integración Social, Subdirección de asuntos LGBT. Este cambio estuvo acompañado por su traslado de Chapinero a Teusaquillo, con el nombre de Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros (CAIDS) Sebastián Romero, en honor al activista. Allí, se brinda atención a las personas LGBTI, sus familias y redes de apoyo.

- Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros (CAIDS) de Los Mártires. Se inauguró el 31 de marzo de 2014 y se enfocó en la atención a personas de los sectores LGBTI vulnerables como las mujeres trans en situación de prostitución, personas que fueron abandonadas por sus familias y niños y jóvenes víctimas de explotación sexual (Secretaría Distrital de Planeación, 2015).

Actividades, Productos y Resultados

En la formulación del primer plan de acción de la PPLGBTI, la territorialización buscaba la implementación de mecanismos que permitieran que la política llegara a las localidades, siendo ejecutada en instancias y espacios cercanos a la ciudadanía (Secretaría Distrital de Planeación, 2008). En este sentido las acciones trazadas se centraron en:

- Inclusión de la perspectiva de derechos con enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en los planes de desarrollo locales programas, metas y planes operativos anuales de inversión local.
- Desarrollo de proyectos locales que permitan el encuentro, la articulación, la participación y el fortalecimiento en las localidades de las personas de los sectores LGBT
- Desarrollo de proyectos para las personas de los sectores LGBT en las entidades de los sectores central y descentralizado que desarrollan acciones en las localidades.
- Establecimiento de espacios e instancias de interlocución, articulación y encuentro, entre el sector local y las personas y organizaciones del sector LGBT, de acuerdo con la normatividad vigente (Secretaría Distrital de Planeación, 2008).

Desde la Secretaría de Integración Social se llevaron a cabo actividades de fortalecimiento a los procesos organizativos de personas LGBTI, de formación a niños, niñas, adolescentes y jóvenes (NNAJ) en instituciones educativas acerca de derechos sexuales y reproductivos enfatizando en los enfoques de género y diferencial, de prevención de la explotación sexual comercial a NNA en las localidades donde se presenta este fenómeno (Secretaría Distrital de Planeación, 2011).

El Sector Salud ejecutó estrategias de promoción de calidad de vida en catorce empresas sociales del Estado a las que brindó acompañamiento técnico en los procesos de territorialización de la PPLGBTI, logró acciones de gestión local en la salud pública en 109

espacios sectoriales, intersectoriales y transectoriales en quince localidades. También se realizaron diagnósticos locales de calidad de vida y salud de personas LGBTI en quince localidades caracterizando su correlación con el trabajo, la convivencia comunitaria, el acceso a instituciones de protección y salud sexual y reproductiva. Así mismo, se llevaron a cabo procesos de fortalecimiento a la participación de sectores LGBTI en las veedurías de salud y en los procesos de movilización social como las jornadas locales por la no homofobia y la no transfobia o las jornadas por la despatologización de la transexualidad (Secretaría Distrital de Planeación, 2011).

La Secretaría de Educación trabajó en la transversalización de la política para garantizar el acceso de personas de los sectores LGBTI al derecho a la educación en las localidades de la ciudad. Al respecto, difundió en 360 colegios, la red de bibliotecas públicas, la red de hospitales y las direcciones locales; un documento de orientaciones para abordar la homofobia en la escuela a través de la educación para la sexualidad. También diseñó una agenda de trabajo con rectoras y rectores para transversalizar los temas de identidad de género y orientación sexual en colegios público y privados a través de la construcción participativa de proyectos de educación sexual, siendo asignado un equipo profesional por localidad encargado de coordinar todo lo relacionado con estos espacios. (Secretaría Distrital de Planeación, 2011).

La Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte optó por la participación de agentes culturales locales LGBTI en la formulación de políticas públicas para el desarrollo cultural de dichos sectores. Además, abrieron espacios de representación en los Consejos Locales de Arte, Cultura y Patrimonio de las localidades de Chapinero, Santa Fe, Bosa, Engativá, Los Mártires, Ciudad Bolívar, Antonio Nariño, La Candelaria y Rafael Uribe Uribe. Finalmente, mediante el programa de apoyos concertados, se apoyaron procesos de visibilización de la diversidad sexual (Secretaría Distrital de Planeación, 2011).

La territorialización llevada a cabo por el IDPAC en el primer periodo de implementación de la PPLGBTI se adelantó desde tres estrategias: Centros comunitarios LGBT, fortalecimiento a las organizaciones y gestión institucional.

Desde los Centros Comunitarios se buscó sensibilizar y asesorar a personas sexualmente diversas en protección y defensa de sus Derechos Humanos, participación ciudadana y rutas de acceso institucional. El fortalecimiento a organizaciones se encargaba de la identificación de nuevos liderazgos y del apoyo técnico y financiero a organizaciones LGBTI. En cuanto a la gestión institucional, consistió en la búsqueda de una gestión intersectorial a través de la creación y fortalecimiento de instancias de articulación y coordinación de la PPLGBTI (Secretaría Distrital de Planeación, 2011).

En el Plan de Acción 2013-2016 las Alcaldías Locales cumplieron la meta de ejecutar 50 proyectos, componentes o acciones ejecutadas encaminadas a la garantía de derechos de las personas LGBTI. No obstante, no es claro que los proyectos de inversión local fueran asesorados técnicamente en su formulación para la adecuada incorporación de los enfoques y perspectivas de la PPLGBTI. Tampoco es claro que, de los proyectos enlistados sin rubro específico para la ejecución de la política, hayan llevado a cabo la transversalización de un modo adecuado. A continuación, se presenta la tabla de resultados por localidad:

Tabla 31. Proyectos de invesión locales

Localidad	No. Proyecto	Nombre del proyecto	Año	Derechos asociados	Total recursos ejecutados
Usaquén	17	Reconocer y visibilizar a la población LGBTI dentro de sus familias y redes sociales cercanas, a partir de la creación de espacios de escucha y respeto por la diversidad sexual y de género	2013	Cultura	37,490,000.00
Chapinero	879	Acciones contra las situaciones de discriminación y violencia	2013	Cultura, Trabajo Educación	127,002,556.00
Santa Fe	1157	Santa fe reduce la discriminación y la segregación social componente: promoción de las políticas públicas de los grupos poblacionales.	2013	Cultura Participación	19.939.627,00
Tunjuelito	1078	Acciones Contra La Violencia Y La Discriminación	2013	Participación, Cultura	150.000.000,00
Engativá	1231	Lucha contra distintos tipos de discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del ciclo vital.	2013	Participación	161.000.000,00
Fontibón	1087	Fontibón Lucha Contra Distintos Tipos De Discriminación Por Orientación Sexual, Violencia De Género y Etapa Del Ciclo Vital	2013	Participación, información.	
Usme	1237	Iniciativas Juveniles Con Inclusión Social, Promoción De Capacidades, Libertades Y Derechos Ciudadanos	2013	Cultura, Participación	
Bosa	832	Por Una Localidad Libre De Violencia, Conflictividades Y Discriminación	2013	Participación, Educación, cultura.	270.000.000,00
Bosa	832	Por Una Localidad Libre De Violencia, Conflictividades Y Discriminación	2013	Cultura.	48.000.000,00
Bosa	832	Por Una Localidad Libre De Violencia, Conflictividades Y Discriminación	2014	Educación	170.889.222,00
Bosa	832	Por Una Localidad Libre De Violencia, Conflictividades Y Discriminación	2014	Cultura.	54.026.760,00
Suba	1036	En Suba la diversidad construye ciudad	2013	Participación, Cultura	29.993.700,00
			2014	Vida y seguridad y cultura	50.000.000,00
San Cristóbal	1024	San Cristóbal Protege Y Garantiza Territorios Saludables Por El Derecho Fundamental Y La Salud Pública	2013	Salud	
	946	San Cristóbal Libre De Violencias y Discriminación	2014	Salud	30.800.000,00
Barrios Unidos	1072	"Por una participación real y decisiva"	2014	Participación	3.879.466,00
Santa Fe	1161	Programas Culturales Para Todos y Todas	2014	Cultura, Participación	51.240.000,00
	1161	Programas Culturales Para Todos y Todas	2014	Cultura, Participación	32.954.000,00
	1557	Programas Culturales Para Todos y Todas Contra la Fragilidad Social	2014	Educación, Participación	

Localidad	No. Proyecto	Nombre del proyecto	Año	Derechos asociados	Total recursos ejecutados
	1161	Programa Ejercicio de las Libertades Culturales y Deportivas en su componente: Realización de eventos culturales en los que se visibilicen las prácticas culturales de la localidad	2015	Cultura	18.041.800,00
Teusaquillo	1014	Teusaquillo Diversa	2013	Participación	86.000.000,00
	1014	Teusaquillo, territorio de vida con los jóvenes, sin discriminación ni violencia	2015	Cultura	37.090.786,00
Los Mártires	978	Una puesta en común por la pluralidad en Los Mártires	2013	Cultura	14.898.267,00
			2014		17.225.600,00
			2015		4.119.014,00
Candelaria	1267	Apoyo logístico a la semana distrital de la diversidad sexual y de géneros como acción afirmativa de lucha contra la discriminación, la violencia y la segregación hacia poblaciones LGBT	2013	Cultura	15.098.000,00
			2014		15.428.400,00
			2015		15.992.837,00
Rafael Uribe Uribe	1267	Apoyo Logístico A La Semana Distrital De La Diversidad Sexual Y De Géneros Como Acción Afirmativa De Lucha Contra La Discriminación, La Violencia Y La Segregación Hacia Poblaciones LGBT	2013	Cultura, educación	95.000.000,00
	1186	Lucha contra distintos tipos de discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del ciclo vital.	2014	Cultura, participación	47.500.000,00
			2015		45.515.800,00
Ciudad Bolívar	907	Aunar esfuerzos para la implementación de una estrategia de prevención de violencia contra las mujeres en la localidad de Ciudad Bolívar.	2013	Vida y seguridad	
Ciudad Bolívar	909	Aunar esfuerzos para el desarrollo de una estrategia de cartografía social, encuentro cultural y comunicación de la población LGBT en la localidad de Ciudad Bolívar. Diversidad o etapa del ciclo vital	2013	Cultura	40.000.000,00
Ciudad Bolívar	909	Aunar Esfuerzos Técnicos, Administrativos Y Financieros Para El Desarrollo De Una Estrategia De Capacitación Y De Formación A Personas Habitantes De La Localidad De Ciudad Bolívar En Ambientes Incluyentes Con La Población LGBTI y El Desarrollo Del Festival Local De La Diversidad.	2014	Participación, trabajo	42.760.000,00

Fuente. Seguimiento a localidades. Equipo Asistencia Técnica Dirección de Diversidad Sexual. Balances y Perspectivas.

Ahora bien, en el Plan de Acción 2013-2016, el componente de territorialización contó con la misma misionalidad que en el Plan trazado en el 2008: lograr la ejecución de la política se diera en los espacios más cercanos a la cotidianidad de la ciudadanía. Así mismo, se mantuvo en la ejecución de cuatro acciones, aunque tres de ellas variaron con respecto a la estructura formulada en el 2008.

Tabla 32. Acciones plan de acción PPLGBTI (2013-2016)

Acción	Meta	Indicador
Acompañamiento a personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas y sus familias para garantizar sus derechos en el ámbito educativo.	Una estrategia diseñada e implementada para la atención y canalización de casos de vulneraciones, violencias y hostigamiento por orientaciones sexuales e identidad de género.	Estratégia diseñada e implementada
Establecimiento y fortalecimiento de espacios e instancias de interlocución, articulación y encuentro entre el sector local distrital y las personas y organizaciones de los sectores sociales LGBTI para su incidencia ante las entidades del Distrito desde un enfoque diferencial.	15 instancias formales de participación local creadas para la interlocución entre las personas y organizaciones sociales LGBTI y las entidades locales	Instancias creadas
	1 estrategia de fortalecimiento del Consejo Consultivo LGBT diseñada e implementada	Estrategia diseñada e implementada
	1 estrategia de fortalecimiento para las 20 instancias de participación diseñada e implementada	Estrategia creada e implementada
Territorializar la PPGPDLGBT en 19 localidades de Bogotá, para transformar situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad de las personas de os sectores LGBTI.	Territorializar la PPLGBTI en 19 localidades de Bogotá para transformar las situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad de las personas de los sectores de conformidad con el plan de actividades	Política pública territorializada
	Vincular a personas de los sectores LGBTI al proceso de ampliación de capacidades desde los 18 Centros de Desarrollo Comunitario manejados por el proyecto 753 “fortalecimiento de la gestión local para el desarrollo humano en Bogotá”	Personas vinculadas
Desarrollo de proyectos de inversión local que permitan la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI	El 100% de los proyectos de inversión local que se formulen son asesorados técnicamente para la incorporación de los enfoques y perspectivas de la política pública	Asistencia técnica realizada
	50 proyectos, componentes o acciones ejecutadas que garantizan los derechos de las personas de los sectores LGBT en las localidades de Bogotá	Proyectos, componentes o acciones ejecutadas

Fuente. Elaboración propia, basada en (Secretaría Distrital de Planeación, 2013)

Como se observa son acciones del sector Educación, IDPAC, Integración Social y Gobierno las que se formulan en este PdA, siendo pertinentes a la misión de estos sectores. Cabe resaltar que, a diferencia del primer plan de acción, en este se plantean metas, indicadores y fórmulas para la medición de dichos indicadores; cuestión que representó un avance en materia de planeación, formulación y creación de memoria institucional (Secretaría Distrital de Planeación, 2013).

Secretaría de Educación tuvo como meta de territorialización el diseño de una estrategia diseñada e implementada para la atención y canalización de casos de vulneraciones, violencias y hostigamiento por orientaciones sexuales e identidad de género. Al respecto, se elaboró la Estrategia de Respuesta Integral de Orientación Escolar para la atención interdisciplinaria de situaciones de vulneración de derechos a NNA sexualmente diversos (Secretaría Distrital de Planeación, 2015).

También es de resaltar las acciones del sector Gobierno, en las que asesora a las localidades, acorde a la estructura del sector, sin embargo, los registros de la DDS indican que en este periodo esta dirección realizó asesoría técnica en las localidades para la

formulación de los proyectos de inversión y planes y programas. Si bien, la DDS como coordinadora de política tiene esta competencia, genera la inquietud sobre la pertinencia o el impacto respecto a que sea esta dirección y no la SDG quien la realice.

Respecto a las acciones del IDPAC, no solo son claras, sino acorde con la misión y competencia del instituto, sin embargo, como se ha ido evidenciando, su participación se va reduciendo. Entre el 2013 y el 2016, desarrolló un diplomado sobre orientaciones sexuales e identidades de género diversas dirigido a 150 representantes de organizaciones LGBTI para fortalecer las instancias de participación local. Así mismo, acudió a setenta y ocho reuniones locales con participación de 743 personas LGBTI. Todo esto para cumplir con la meta de consolidar 15 instancias formales de interlocución entre personas LGBTI y las instituciones. No obstante, los resultados no están en clave de la meta, es decir, no es claro cuántas instancias lograron formalizarse.

La estrategia de fortalecimiento para el Consejo Consultivo consistió en las elecciones de las 8 curules que lo conformarían gracias a una estrategia de comunicaciones, la capacitación a candidatos y candidatas, el desarrollo de foros locales, la creación de una plataforma virtual para las elecciones y la realización del proceso. Sin embargo, no se ejecutó más del 40% de esta meta. Finalmente, la estrategia de fortalecimiento para las 20 instancias de participación local consistió en la formación de 100 personas en litigio estratégico, aunque no es claro cómo lo uno tuvo relación con lo otro (Secretaría Distrital de Planeación, 2015).

Secretaría de Integración Social activó agendas locales de política pública en los espacios de participación local a través de equipos de gestores que incidían en el CLOPS, las Mesas LGBT locales, los comités operativos, las mesas de enfoque diferencial en las localidades, las mesas de derechos humanos, y la mesa de seguridad y convivencia. También llevó a cabo eventos inter locales para el posicionamiento de la PPLGBTI, fomento de los espacios participativos de las plataformas locales de juventud para jóvenes LGBTI y la cualificación de agentes educativos en el tema de infancia diversa (Secretaría Distrital de Planeación, 2015). Todas acciones que en el período anterior estaban a cargo del IDPAC.

Finalmente, se encuentra el Plan de Acción 2017-2020 en donde se perfiló de modo más preciso la razón por la cual se buscaba acercar la ejecución de la PPLGBTI a la cotidianidad de los y las ciudadanas: generar transformaciones frente a situaciones de vulneración y violación a los derechos humanos de las personas de los sectores LGBTI en el ámbito distrital, local y barrial. El objetivo de este componente era brindar atención integral a 13.000 personas LGBTI, llevar a cabo acciones simbólicas de apropiación territorial, eliminar las barreras que pudieran impedir el acceso a servicios sociales a las personas sexualmente diversas e implementar Escuelas Populares en los territorios. Las acciones formuladas fueron las siguientes:

Tabla 33. Acciones Plan de acción PPLGBTI (2017-2020)

Acción	Meta	Indicador
Desarrollar de acciones articuladas entre la política pública LGBTI y la Secretaría de Ambiente que promuevan la participación de las	Realizar dos jornadas anuales de recuperación de espacios ambientales mediante acciones simbólicas de apropiación territorial	Número de jornadas de recuperación.

Acción	Meta	Indicador
personas de los sectores LGBTI en la construcción de procesos ambientales, en los diferentes territorios de la ciudad.	Vincular el 100% de las personas y organizaciones de los sectores LGBTI que lo soliciten, en la ejecución de las estrategias de la Política Pública de Educación Ambiental	Número de personas de los sectores LGBTI vinculadas y número de organizaciones de los sectores LGBTI que participaron
Desarrollar acciones orientadas a la eliminación de barreras que impiden a las personas de los sectores LGBTI el uso y aprovechamiento de los sistemas de servicios públicos sociales y los mecanismos que permitan hacer efectivo el acceso a dichos derechos.	Garantizar 150 cupos en el Comedor Comunitario Casa Nutrir Diversidad para la atención a personas de los sectores LGBTI en inseguridad alimentaria, acompañado de procesos de ampliación de capacidades y desarrollo humano para el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad beneficiada.	Número de cupos en el Comedor Comunitario asignados a personas de los sectores LGBTI
	Atender al 100% de las personas de los sectores LGBTI que requieran de los servicios y demanden la atención, residentes en las localidades de Usme Sumapaz, Tunjuelito, Bosa, Rafael Uribe Uribe, Ciudad Bolívar y Kennedy, a través de un equipo territorial permanente en estas localidades.	Porcentaje de personas atendidas
	Atender el 100 % de las personas de los sectores LGBTI que soliciten el servicio de emergencia social y que cumplan con los criterios de atención de los servicios de la entidad, a través del Proyecto 1092 “Viviendo el Territorio”.	Porcentaje de personas atendidas
Territorializar la política pública LGBTI en las localidades de Bogotá para transformar situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad de las personas de los sectores LGBTI.	Atender integralmente a 13.000 personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y sus redes de apoyo, a través del servicio social de la Subdirección para Asuntos LGBT por medio de los Centros de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros Sebastián Romero y Zona Centro y de la estrategia de territorialización.	Número de personas atendidas
	Implementar anualmente tres (3) escuelas de educación popular orientadas al fortalecimiento y ampliación de capacidades de las personas de los sectores LGBTI para el ejercicio de sus derechos en los centros de Teusaquillo, los Mártires y Equipo Sur.	Número de escuelas de educación popular implementadas

Fuente. Elaboración propia a partir de (Secretaría Distrital de Planeación, 2019)

Como es posible evidenciar, se ha dado un avance progresivo en la tecnificación de los instrumentos de formulación para la PPLGBTI, brindando mayor especificidad a las acciones a ejecutar. Adicionalmente se mantiene la construcción de indicadores, que en este caso no sólo contemplan los productos obtenidos, sino permite la medición de resultados.

Lo anterior, representa un avance en la construcción del PdA como instrumento, pero no en la calidad o pertinencia de lo planteado. Así, es interesante la articulación con la política de Educación Ambiental y puede dar cuenta de la apertura de este sector, pero respecto a la contribución de estas acciones en la garantía de derechos de las personas de los

sectores LGBTI o la transformación de situaciones de vulnerabilidad, no es tan evidente, más cuando las mediciones de LB no contemplan estos aspectos.

Lo anterior, significa que se reconoce el trabajo de articulación y transversalización realizado, pero que, estas acciones pueden tomar sentido y fuerza en la política de Educación Ambiental, dado que estas refieren a jornadas de recuperación de espacios ambientales en el parque de los nevados, Usme, San Cristóbal y Rafael Uribe Uribe, en la que se invitó a personas de los sectores LGBTI a entrar en contacto con la biodiversidad por medio de actividades en entornos campesinos, aulas ambientales y caminatas. No es claro que en estos recorridos se hayan ejecutado las acciones simbólicas de apropiación territorial contempladas en el diseño de la meta correspondiente.

En la ejecución de las estrategias de educación ambiental se vincularon a más de 2000 personas de los sectores LGBTI a las aulas ambientales. No es claro que esto se haya realizado a través de un enfoque diferencial, o si sólo pasó por la captura detallada de la información de las y los beneficiarios de este servicio de la entidad (Secretaría Distrital de Planeación, 2019).

Sobre las acciones del sector Integración Social, solo una refiere directamente a la territorialización, pero establece dos metas en las cuales este proceso no se ve reflejado claramente, por cuanto la atención integral parte del servicio no es conducente o asegura acciones territoriales y las escuelas de educación tampoco aseguran llevar la política al territorio. Por su parte, las metas asociadas a la acción para la eliminación de barreras pueden representar una mayor presencia en los territorios.

También, es preciso señalar que no se establecen acciones para otros sectores de la administración, aunque existen entidades que a pesar de que no se contemplan en las acciones de territorialización llevan a cabo acciones en las localidades. Al respecto, vale la pena mencionar además del IDPAC, a Secretaría de Educación y al Sector Salud.

Análisis del componente por categorías de referencia

Relevancia o pertinencia

En materia de territorialización, no es clara la identificación del problema. Las líneas de base no dan cuenta de las problemáticas locales que afectan el acceso a derechos de los sectores LGBTI; por lo cual, no existe un parámetro para comparar las actividades y metas trazadas en los planes respecto al problema a resolver.

Ahora bien, recordando que la territorialización es el conjunto de decisiones y acciones político-administrativas que llevan a cabo la creación y recreación de escenarios institucionales que garantizan la implementación de políticas públicas en los territorios rurales y urbanos de las localidades de Bogotá (Secretaría Distrital de Planeación, 2020); y que tiene como propósito llevar a cabo una lectura compartida e integral del territorio, su gestión conjunta, la producción de información a partir de sus complejidades, el fortalecimiento de la participación ciudadana, la eficacia en la toma de decisiones y el reconocimiento del papel de las Alcaldías Locales como coordinadoras de la acción distrital en los territorios (Comunicación externa 001, 2015); es clave revisar si las acciones trazadas corresponden con lo expuesto:

En el primer Plan de Acción se contempló la incorporación de la perspectiva de derechos con enfoque diferencial a los planes de desarrollo locales, programas, metas y planes operativos anuales de inversión local. Esto representa un esfuerzo institucional por capturar información situada e iniciar la transversalización de la política. Sin embargo, la información capturada no se ve reflejada en los informes institucionales posteriores, y la transversalización de la política pasa también por acatar los lineamientos técnicos emitidos por SDP, cuestión que, en palabras de los funcionarios de dicha entidad, es omitida por las Alcaldías Locales.

El desarrollo de proyectos locales en pro del encuentro, la articulación, la participación y el fortalecimiento en las localidades de los sectores LGBTI, podría responder al interés de identificar a la población objeto de la PPLGBTI, brindar espacios para la discusión de problemáticas y el trazado conjunto de agendas. No obstante, debido a la generalidad del enunciado y a la falencia de metas e indicadores que brinden pistas sobre el enfoque de esta acción formulada, es difícil establecer a qué apuntalaba, y por lo mismo, identificar algún grado de coherencia entre su planteamiento y el propósito.

Los proyectos para las personas de los sectores LGBTI en las entidades de los sectores central y descentralizado que desarrollan acciones en las localidades, cuentan con la misma problemática que las acciones anteriores. La ausencia de información impide desde el escenario de la formulación, establecer acciones asertivas dirigidas a las personas sexualmente diversas.

Finalmente, el establecimiento de espacios e instancias de interlocución, articulación y encuentro, entre el sector local y las personas y organizaciones del sector LGBT; es una acción coherente con los vacíos con los que contaba en ese momento la administración distrital respecto a la situación de derechos de las personas LGBTI. Ahora bien, los insumos generados a partir de las actividades no fueron debidamente sistematizados, por lo cual, se generaron pocos aprendizajes registrados en la memoria institucional, que permitieran la replicabilidad, el aprendizaje o el fortalecimiento de la toma de decisiones informadas para la planeación y ejecución de la PPLGBTI.

En general, el aprendizaje de las acciones trazadas en el primer plan de acción de la PPLGBTI en materia de relevancia o pertinencia es la necesidad de:

1. Generar información a partir de escenarios participativos, cuando la administración no cuenta con líneas de base consolidadas (la primera se realizó con posterioridad a la formulación del Plan de Acción).
2. Formular metas que aterricen las acciones planteadas, caracterizando un qué, un cómo y un por qué.
3. Crear sistemas de seguimiento que permitan no solo el control sobre el ejercicio de la función pública, sino que generen información a partir de las realidades territoriales para la toma de decisiones informadas.

El segundo Plan de Acción propuso llevar a cabo acompañamiento a personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas y sus familias para garantizar sus derechos en el ámbito educativo. Al respecto, se trazó como meta la creación e implementación de una estrategia de canalización y atención de casos de vulneraciones, violencias y hostigamiento por orientaciones sexuales e identidad de género. Es posible observar que existe coherencia entre la meta y la acción, que se deja en manos de la entidad la ruta a través de la cual se ejecutará, y que se establece el propósito de modo claro.

El establecimiento y fortalecimiento de espacios e instancias de interlocución, articulación y encuentro entre el sector local distrital y las personas y organizaciones de los sectores sociales LGBTI para su incidencia ante las entidades del Distrito desde un enfoque diferencial; fue una acción disgregada en tres metas: Crear quince instancias formales de participación, una estrategia de fortalecimiento del consejo consultivo y una estrategia de fortalecimiento para las veinte instancias de participación.

Al respecto, vale la pena señalar que existe coherencia entre las metas y la acción, y que se evidencia una apuesta por el fortalecimiento de plataformas mixtas (institucionales y con organizaciones sociales). No es del todo claro que se contemplen estrategias diferenciales para garantizar la participación de todos los sectores LGBTI, cuestión que se ha convertido en una problemática dada la escasa participación de mujeres lesbianas y personas bisexuales, en contraste con la elevada participación de hombres gay.

La territorialización de la PPLGBTI en 19 localidades de Bogotá para la transformación de situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad se disgregó en dos metas, una idéntica a la acción formulada y otra consistente en vincular a personas de los sectores LGBTI al proceso de ampliación de capacidades desde los 18 Centros de Desarrollo Comunitario manejados por el proyecto 753 “fortalecimiento de la gestión local para el desarrollo humano en Bogotá”.

La primera meta es demasiado amplia, no especifica un qué, un cómo o un por qué se realiza la acción. En otras palabras, la transformación de situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad en las localidades; pasa por conocer las situaciones que se quieren transformar o el lugar en el que ocurren o por contar con redes o comunicación eficaz que permitan a las personas acceder a los servicios institucionales; pero nada de esto se encuentra contemplado en la formulación. Por tal motivo, se recomienda realizar un esfuerzo que conjugue la información cartografiada por la SDIS, la información con la que cuentan los Consejos Consultivos y las Mesas Locales LGBTI; para formular la territorialización de la política de un modo más puntual.

En cuanto a la segunda meta, es clara, específica y coherente.

El desarrollo de proyectos de inversión local para la garantía de derechos de las personas LGBTI fue disgregado en dos metas con alcance mínimo. La primera es la asesoría a la totalidad de proyectos de inversión locales para la incorporación de los enfoques y perspectivas de la PPLGBTI. La meta cuenta con una eficacia limitada porque la asesoría no implica la adopción de las recomendaciones, obstáculo resaltado en los grupos focales para que se materialice la territorialización de la misma. Al respecto se recomienda hacer vinculante el acompañamiento técnico que se realiza a las Alcaldías Locales.

La segunda meta consiste en cincuenta proyectos, componentes o acciones ejecutadas que garanticen los derechos de las personas LGBTI en las localidades de la ciudad. El alcance de esta meta se ve reducido ante la falta de especificidad de qué derechos son prioritarios para garantizar en ciertos territorios. Un ejemplo que ilustra muy bien la ejecución de esta dinámica, lo brindaron trabajadoras sexuales transgénero, lesbianas y bisexuales en el grupo focal realizado en Casa de Todas. Allí expresaron la importancia de las actividades y espacios culturales que les ofertaban, pero resaltaban que era mucho más urgente que se atendieran los casos de abuso policial o de actos de discriminación por parte de la ciudadanía.

Finalmente, el tercer Plan de Acción formuló un horizonte claro para el componente de territorialización: brindar atención integral a 13.000 personas LGBTI, llevar a cabo acciones simbólicas de apropiación territorial, eliminar las barreras que pudieran impedir el acceso a servicios sociales a las personas sexualmente diversas e implementar Escuelas Populares en los territorios.

La primera acción formulada fue el desarrollo de acciones articuladas entre la política pública LGBTI y la Secretaría de Ambiente para la promoción de la participación de las personas de los sectores LGBTI en la construcción de procesos ambientales, en los diferentes territorios de la ciudad. Esto representa un avance significativo en la transversalización de la política, pues ya no se trata de la atención a situaciones de vulneración de derechos, sino de garantizar que los espacios de participación de la ciudadanía en general cuenten con la presencia de las personas sexualmente diversas.

La meta asociada a esta acción consistió en la realización de dos jornadas anuales de recuperación de espacios ambientales mediante acciones simbólicas de apropiación territorial. En este sentido, se establece una cantidad, es decir un resultado esperado; se establece un propósito a través del enunciado de la acción, pero lo que no queda claro es cómo se incorpora el enfoque diferencial ni a qué van encaminadas las actividades de visibilización planteadas en las localidades.

El desarrollo de acciones orientadas a la eliminación de barreras que impiden a las personas de los sectores LGBTI el uso y aprovechamiento de los sistemas de servicios públicos sociales y los mecanismos que permitan hacer efectivo el acceso a dichos derechos, cuenta con siete metas asociadas. De ellas, tres consisten en la atención a la totalidad de personas LGBTI que soliciten servicios del equipo territorial de SDIS en las localidades, de emergencia social y de la Unidad Contra la Discriminación. No es claro por qué esto es una meta, pues hace parte de las funciones de las distintas dependencias y por principios constitucionales deben atender a quienes solicitan los servicios y cumplen con los requisitos para ello sin importar su orientación sexual e identidad de género. Se sugiere que en adelante las metas no se formulen de modo tal que el cumplimiento de las funciones básicas se presente como un logro.

Existe una meta de atención focalizada, en donde se garantizan ciento cincuenta cupos en el Comedor Comunitario para las personas sexualmente diversas. Esta meta es coherente con la actividad trazada, tiene un indicador adecuado para llevar a cabo seguimiento y es claro el propósito. De igual modo ocurre con la puesta en funcionamiento de una línea de atención telefónica de 8 a.m a 6 p.m para la asesoría psicosocial de personas de los sectores LGBTI.

El diseño e implementación de un plan de trabajo anual para la Unidad Contra la Discriminación, así como el diseño e implementación de una estrategia para la prevención de la explotación sexual y comercial de niños, niñas y adolescentes con expresiones de orientación sexual e identidad de género no hegemónicas; son metas cuyo proceso se deja en manos de la entidad encargada, permitiendo la creatividad en el abordaje de ciertas problemáticas, la concertación estratégica de agendas y el seguimiento constante de la consecución de los objetivos. La desventaja de este tipo de metas suele reposar en las falencias en la sistematización de estas experiencias. Se recomienda acompañar este tipo de metas con especificidades respecto a su sistematización para que los procesos

emprendidos puedan ser replicados, mejorados o reinventados según las necesidades de cada contexto.

La territorialización de la PPLGBTI en las localidades de Bogotá para transformar situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad de las personas de los sectores LGBTI fue una acción que se mantuvo respecto al periodo anterior. No obstante, las metas en las que se disgregó fueron más específicas. La primera, fue brindar atención integral a 13.000 personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y sus redes de apoyo, a través del servicio social de la Subdirección para Asuntos LGBT por medio de los Centros de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros Sebastián Romero y Zona Centro y de la estrategia de territorialización. Ya existe un estimado de personas a atender, está presente la importancia de abordar las situaciones desde una perspectiva de redes, es claro el soporte institucional que materializará las acciones y el fin de su implementación.

La segunda meta consiste en la implementación de tres escuelas de educación popular orientadas al fortalecimiento y ampliación de capacidades de las personas de los sectores LGBTI para el ejercicio de sus derechos en los centros de Teusaquillo, los Mártires y Equipo Sur. Al igual que la meta anterior, es coherente y específica.

En general, en materia de relevancia o pertinencia, no es clara la correlación entre las problemáticas identificadas y las acciones y metas trazadas para la territorialización de la política, cabe preguntarse respecto a los datos que motivaron las metas propuestas y la eficacia de dichas metas para garantizar una ruta diferencial para el cumplimiento de derechos.

Sostenibilidad de los resultados

Los principales logros de la PPLGBTI en su componente de territorialización los ha obtenido la Subdirección de Asuntos LGBTI de SDIS y la Dirección de Diversidad Sexual de SDP. Las acciones realizadas por SDIS cuentan con la ventaja de tener toda una subdirección encargada exclusivamente de la ejecución de la política, presupuesto para llevar a cabo acciones en territorio en 19 de las 20 localidades, un grupo de gestores y referentes encargados de labores de articulación entre la ciudadanía y los servicios ofertados, infraestructura en varias localidades de la ciudad, y alguna de esa infraestructura destinada exclusivamente a la ejecución de la PPLGBTI.

La sostenibilidad de la política se evidencia en su estrategia de expansión y posterior fortalecimiento de los circuitos existentes. Hubo continuidad en las acciones trazadas durante dos periodos consecutivos y esto permitió conjugar dos momentos de fortalecimiento institucional, por un lado, el lograr acceder a las distintas localidades y por otro, mantener, prolongar y diversificar los procesos en función de las realidades que se van vivenciando.

En cuanto a la Dirección de Diversidad Sexual, se evidencia la producción continua de lineamientos técnicos para llevar a cabo acompañamiento a las entidades tanto del sector central como descentralizado, para transversalizar la política o para ejecutar las acciones directas que le corresponden a cada entidad. Al encontrarse institucionalizados y tener como vocación la orientación y coordinación con entidades distritales el seguimiento y evaluación de la política pública la Dirección se posiciona como un espacio sostenible, cuyos alcances pueden mejorar si los conceptos emitidos se hacen vinculantes para las

entidades. Sin embargo en su función de coordinar y dar lineamientos de política pública que integren el sector central, descentralizado y las localidades no ha diseñado un lineamiento del componente de territorialización que defina actores distritales y locales responsables del componente; un lineamiento que defina funciones para cada uno de los actores; que establezca mecanismos de coordinación del componente; que revise y actualice las instancias de participación local y su articulación con la política pública (su conformación, competencias). La definición de indicadores que permitan medir la implementación del componente y de un acto normativo que reglamente el componente de territorialización de la PPLGBTI y que brinde el sustento normativo que institucionalice su ejecución y seguimiento.

De otra parte, se observa que las acciones menos sostenibles en el componente de territorialización son aquellas que han sido discontinuas, que no cuentan con insumos normativos que les asignen un lugar, cuya memoria institucional ha impedido recoger las experiencias y replicarlas y/o cuya ejecución no corresponde con las necesidades de la población objetivo.

Las entidades que han protagonizado procesos discontinuos son Secretaría de Salud, Secretaría de Educación y Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte; que sólo han sido contempladas en uno de los tres planes de acción, y que a pesar de seguir ejecutando acciones de la PPLGBTI en territorio, no hacen parte del componente de territorialización. En el grupo focal realizado a funcionarios y funcionarias se evidenció que esta falta de claridad respecto a su papel en la territorialización de la PPLGBTI ha decantado en que la ejecución de esta dependa de la voluntad y compromiso de quienes trabajan en las localidades, y de la buena relación entre ellos; más que de una orientación institucional.

Un ejemplo de espacios que adolecen de insumos normativos que permitan darle un lugar a su accionar, son las Mesas Locales LGBTI. Estos espacios no institucionales cobijan a activistas, líderes y organizaciones que propenden por la ejecución de acciones localizadas. Dependiendo de la localidad, han contado con el apoyo de SDIS, las Alcaldías Locales, Secretaría de Salud y la Policía. Sin embargo, al no encontrarse reglamentadas, las entidades pueden decidir no asistir, por lo que se dificulta en muchas ocasiones emprender procesos desde allí.

Adicionalmente, esta falta de regulación ha ocasionado confusión respecto a las funciones de las Mesas, de los funcionarios y funcionarias de las entidades en ella; y en general, respecto a los modos de articulación entre la sociedad civil y la administración distrital. Un ejemplo son las situaciones de revictimización que se han ocasionado hacia personas que buscan en la mesa un modo de acceder a los servicios institucionales de atención a violencias por hostigamiento en el ámbito escolar; pues se han dado casos en los que se exponen vulneraciones de derechos a menores de edad sin cumplir los protocolos adecuados para la protección de la información en este tipo de casos.

Las falencias en memoria institucional son preocupantes en el IDPAC, pues fue una entidad protagónica en el surgimiento de la PPLGBTI y en primer periodo de ejecución. No obstante, los aprendizajes obtenidos en esta experiencia no quedaron debidamente sistematizados, por lo cual, es imposible la replicabilidad.

Las alcaldías locales son un buen ejemplo de los problemas de coherencia entre las necesidades de la población y los proyectos emprendidos. Es posible observar que tanto en el primer como en el segundo periodo de ejecución la mayoría de los proyectos que

involucraban acciones para la ejecución de la PPLGBTI estaban destinados al derecho a la cultura. Diez de diecinueve localidades enfocaron sus acciones únicamente al derecho a la cultura entre 2009 y 2012, y 25 de las 37 acciones reportadas por las localidades fueron enfocadas hacia el derecho a la cultura ¿Qué sucede con los demás derechos de las personas LGBTI en las localidades?

En general, se observa que para la sostenibilidad es importante retomar los aprendizajes de la gestión de SDIS y de SDP en materia de ejecución de la PPLGBTI. Estos aprendizajes pasan por la conjugación de insumos normativos, tecnológicos, técnicos, financieros y de infraestructura; así como por la continuidad en las acciones de la política para permitir la maduración de los procesos.

Desarrollo Institucional

Los mayores logros del desarrollo institucional para la territorialización de la PPLGBTI fueron la Subdirección de Asuntos LGBTI y la Dirección de Diversidad Sexual. En la actualidad, según lo expresado por los funcionarios en el grupo focal de Territorialización, Secretaría de Planeación asesora técnicamente a las alcaldías locales para el tema de formulación de proyectos de inversión local a través de procesos de interlocución directa, realiza un trabajo de asistencia técnica con los referentes de planeación de las alcaldías locales articula a las alcaldías y los sectores LGBTI presentes en los territorios y busca garantizar que se tenga en cuenta a las personas LGBTI y sus necesidades en el territorio en los proyectos de inversión.

En tal sentido se requiere revisar este aspecto, para que sean las entidades competentes las que efectúen dicha asesoría, así como se delimite de manera más concreta lo que comprende como territorialización, para que desde allí los sectores fortalezcan y capaciten a sus equipos para que mantengan lineamientos únicos en los territorios y faciliten así la consistencia de las acciones.

Conclusiones y recomendaciones

En general, la territorialización de la PPLGBTI consiste en acciones enfocadas al trato diferenciado de las personas LGBTI para que se encuentren en igualdad de condiciones en el acceso a derechos. Las fases que se pueden identificar en el proceso de transversalización en la territorialización de la política son las siguientes:

1. Inclusión de las variables de identidad de género y orientación sexual en los sistemas de información.
2. Identificación de necesidades de las personas sexualmente diversas.
3. Acompañamiento técnico para la formulación de acciones en los territorios, adoptando el enfoque diferencial de forma y de fondo.

Estas fases no se manifiestan necesariamente de un modo lineal. Tal como se expuso en los anteriores apartados, algunas entidades ejecutaron sin una planeación detallada, otras sin la identificación de necesidades de la población objetivo, otras sin acompañamiento técnico; y en varios casos se fueron adoptando las fases conforme a las necesidades, los cambios institucionales, la disponibilidad de insumos y las orientaciones de los planes distritales de desarrollo, pero sirven de referencia para la información que se presenta.

La información que se presenta a continuación proviene de los grupos focales realizados a funcionarios y funcionarias de las entidades que llevan a cabo acciones en los territorios, así como a integrantes de las mesas locales LGBTI.

Desde la Secretaría de Planeación se identifican tres problemáticas centrales en la ejecución de la PPLGBTI: que las Alcaldías Locales suelen desconocer los lineamientos técnicos para la territorialización de la política en las localidades; que las y los funcionarios públicos desconocen la competencia, la misionalidad y el alcance de los sectores con los que debe trabajar; y que las personas contratadas en las Alcaldías Locales para trabajar asuntos de diversidad sexual no cuentan con un conocimiento adecuado de la PPLGBTI.

Por su parte, las y los funcionarios de la Secretaría de Integración Social identificaron como impactos positivos los ejercicios de georreferenciación desde la estrategia de abordaje territorial; insumos valiosos para consolidar una línea de base que contemple las necesidades diferenciales de cada espacio de la ciudad en materia de atención a personas LGBTI y/o de incidencia para transformar prácticas discriminatorias.

De igual manera, se reconoce la baja eficacia de las estrategias emprendidas para trabajar con mujeres lesbianas, no solo por su ausencia en las actividades programadas, sino porque no existen acciones dirigidas a este sector en específico. Esta situación contrasta con el alcance que han logrado las acciones con los hombres gay, por lo que se sugiere un abordaje diferencial por sector.

La articulación entre Secretaría de Integración Social y Secretaría de Salud en la mesa interinstitucional ha permitido una coordinación eficaz para la ejecución de las acciones que se trazan y los casos que se tienen para distintos tipos de atención. Esta dinámica ha facilitado la transversalización de la PPLGBTI, impulsada por la Subdirección de asuntos LGBTI. Ahora bien, el recorte en talento humano realizado en la última administración ocasionó sobrecarga laboral en las personas presentes en territorio que podían tener a cargo la coordinación y ejecución de varias políticas sectoriales a la vez.

Esto fue resentido por las y los beneficiarios, quienes en el ejercicio de cartografía denunciaron que el cumplimiento de las metas se sintió atropellado, y que más que actividades que permitieran el acceso a derechos, la atención ante sus vulneraciones o el fortalecimiento de capacidades, en varios casos “llenaron lista” con sus nombres.

Como sugerencia desde funcionarios y funcionarias del Sector Salud, está la inclusión en los ejes de territorialización de la PPLGBTI, dado que de uno u otro modo siempre territorializan, pero sin funciones específicas deben depender de los acuerdos que se generan las mesas interinstitucionales.

En cuanto a las Mesas Locales LGBTI, se identifica que pudieron funcionar de manera activa en las localidades y tuvieron resultados positivos. Aun así, la ausencia de institucionalización de este espacio dificulta que las entidades designen a funcionarios cuya tarea específica sea asistir a coordinar acciones desde allí, por lo cual, a pesar de estar conformadas, han tenido dificultades en la ejecución de sus agendas. Las entidades más comprometidas (y no en todas las localidades) son Secretaría de Integración Social e IDPAC, quienes reconocen que asisten más en una lógica de empatía entre las y los gestores territoriales, que como parte del desarrollo de sus funciones contractuales.

Desde Secretaría de Educación, los funcionarios resaltan la malla curricular de modelo de educación flexible en temas relacionados con casa de todas. Las usuarias reconocen la utilidad de esta política, dado que les permite avanzar académicamente y aspirar a mayor cantidad de ofertas en el mercado laboral. No obstante, señalan que es importante que las y los docentes cuenten con formación en enfoque de género puesto que a veces pueden generar espacios de discriminación en las aulas.

Funcionarios de la entidad identifican el sistema de alertas como un avance a pesar de que no siempre funciona, dado que las instituciones educativas no toman cartas en el asunto para prevenir y mitigar los casos de acoso o agresión contra las personas de los sectores LGBTI en edad escolar. Se sugiere trabajar en acciones de coordinación con las DILE para mejorar la eficacia del sistema. Adicionalmente, también ha sido problemático el manejo de las y los funcionarios que se envían desde distintas entidades a llevar a cabo capacitaciones en género y diversidad sexual, puesto que muchas veces no se encuentran capacitados para el manejo asertivo de los temas y terminan por revictimizar a las y los NNA. Finalmente, se sugiere repensar la composición del equipo de trabajo encargado de la transversalización de la política en el Sector Educación, pues en Bogotá hay más de 385 IED más sus sedes, por lo cual es difícil mantener procesos en ellas con un equipo reducido.

Al analizar este componente en su conjunto es posible establecer que cuenta con graves falencias en todos los niveles. Desde la delimitación de lo que es o no territorialización en la política, pasando por la identificación de necesidades en los territorios que permitan llevar a cabo una formulación asertiva, siguiendo con la estructuración de acciones y metas coherentes con las problemáticas, hasta la caracterización de las misionalidades de las entidades para identificar de modo estratégico la asignación de acciones; todos son aspectos que evidencian la urgencia de replantear la totalidad del componente.

La primera sugerencia apunta a la creación de un documento de línea de base que discrimine información por localidad e identifique de manera diferenciada la situación de derechos. Así mismo, que incluya las cartografías sociales realizadas por la Subdirección de Asuntos LGBTI de la SDIS acerca de las problemáticas de los sectores LGBTI en las localidades.

De igual manera, se retoma la observación realizada por la DDS respecto a la importancia de la estabilidad del personal para que se constituyan “referentes” de política en los territorios.

El uso de plataformas tecnológicas que facilite los reportes informativos relacionados con casos, denuncias, solicitudes y en general con la posibilidad de mantener actualizada la lectura y diagnósticos de las localidades.

Lo anterior, dado que no es clara la correlación entre las problemáticas identificadas y las acciones y metas trazadas para la territorialización de la política principalmente porque las mediciones de LB no contemplan las particularidades del territorio y no presentan información desagregada por localidad por ejemplo.

Así mismo, es preciso que desde la SDP como sectores responsable del seguimiento a los proyectos, se generen mecanismos para mejorar la calidad de los reportes de los proyectos de inversión local. Cabe precisar que la inversión en el territorio corresponde a:

> “aquella que ejecutan tanto los sectores de la administración distrital como los Fondos de Desarrollo Local, en un marco de las políticas sectoriales mediante los proyectos de inversión que son susceptibles de ser asociados a un territorio específico. Dicho territorio está definido a partir del tipo de inversión pública y las divisiones político- administrativas y/o dinámicas sectoriales y sociales que configuran una situación problemática, de tal forma que se puede identificar claramente donde son entregados los bienes, productos o servicios” (Secretaría Distrital de Planeación, 2015, pág. 123)

Y por tanto, estos proyectos deben cumplir todas las características respecto a los indicadores y precisión de las actividades.

Directamente, desde la DDS se resalta la necesidad de acompañar la implementación de las estrategias de “En Bogotá se Puede Ser” y “Ambientes Laborales Inclusivos” en las Alcaldías y Subdirecciones Locales de la SDIS.

Se sugiere trazar metas que garanticen que todas las entidades cumplan con las tres fases mencionadas, y que la información proveniente de ellas sea sistematizada como insumo para la toma de decisiones informadas en los escenarios locales.

Las acciones para la inclusión del enfoque diferencial en los proyectos locales, no contempla las dinámicas territoriales, de manera que estas se concentran en garantizar la captura diferencial de la información y posiblemente desatiende la atención diferencial. En este sentido, se pierde de vista el propósito final de la garantía de derechos, y por el modo en el que se plantean la acción y la meta, pueden quedar reducidas a un formalismo.

El desarrollo de proyectos para los sectores LGBTI pasa por una previa identificación de las problemáticas que les aquejan, cuestión que a falta de insumos (tal como se evidencia en el primer apartado) debe contar con espacios de participación previos que faciliten los insumos y establezcan canales de comunicación y acceso con la población objetivo. Las metas formuladas para esta línea no especifican la necesidad de contar con este tipo de espacios y queda abierta la pregunta respecto a qué tipo de problemáticas se están atendiendo en el marco de la ausencia de información de las vulneraciones a derechos a personas de los sectores LGBTI.

La atención y acompañamiento ante situaciones de vulneración de derechos es un ítem que se profundiza en la prestación de servicios. Allí, se desarrolla el modo en el cual se han activado las rutas de empleabilidad, se han brindado los servicios sociales en las localidades, se han atendido a las personas víctimas de violencias debido a su OS e IG y se ha garantizado el acceso a la salud a personas LGBTI. Aun así, es posible observar que se trazaron una serie de acciones que propenden por un escenario de acceso efectivo a derechos desde los lugares que de modo cotidiano habitan las personas de los sectores LGBTI. Nuevamente cabe preguntarse respecto a los datos que motivaron las metas propuestas para la territorialización de la política y la eficacia de dichas metas para garantizar una ruta diferencial para el cumplimiento de derechos.

Finalmente, en materia de participación, resulta interesante la articulación con Secretaría de Ambiente buscando la efectiva transversalización de la PPLGBTI.

Proceso Estratégico 2. Corresponsabilidad en el Ejercicio de Derechos

Situación problemática

La política pública LGBTI de Bogotá es un resultado de la movilización social. En este orden de ideas, se debe resaltar que la propuesta de su formulación se encuentra presente en las discusiones de la Mesa de Trabajo LGBT de Bogotá en el marco del Proyecto de Planeta Paz ejecutado en los años 2000 a 2003. Estas reflexiones se adelantaron a propósito del Proceso de Paz entre la Guerrilla de las FARC y el gobierno del presidente Andrés Pastrana Borrero. Dicha mesa sigue funcionando hasta la fecha, realizando labores de articulación entre las organizaciones sociales, entidades públicas y otros actores sociales para la realización de la Marcha LGBT de Bogotá, el desarrollo de los Galardones León Zuleta y algunas discusiones públicas en procesos electorales. La Mesa LGBT de Bogotá, en su calidad de organización de segundo nivel, concertó y firmó con los candidatos a la Alcaldía Mayor en la contienda 2003 la creación de una política pública por la ciudadanía plena de los sectores sociales LGBT, entre otros aspectos.

El texto de lineamientos de política pública (SDP, 2008), retoma elementos del documento de caracterización de los sectores sociales LGBT construido en el proyecto de Planeta Paz, y resalta el propósito que tenía la población para la época de consolidar una ciudadanía plena. Eso mismo, fue plasmado por las organizaciones sociales LGBT en el cambio de nombre a su principal evento “Marcha por la ciudadanía plena LGBT” y en la instancia de interlocución entre la Administración Distrital y el gobierno de Luis Eduardo Garzón (2004-2008), a la que denominaron la Alianza por el reconocimiento de la ciudadanía plena de las personas de los sectores sociales de lesbianas, gais, bisexuales y transgeneristas (LGBT) y con otras identidades de género y orientaciones sexuales no normativas (SDP, 2008).

El grado de incidencia de activistas y organizaciones sociales en relación con la política pública quedó plasmado en el primer documento de lineamientos así:

> “una discusión y validación final en el espacio de la Alianza para la ciudadanía plena (es el espacio de participación ciudadana en la Política Pública de derechos LGBT, un espacio de concertación con la Administración Distrital) en donde participaron más de 100 personas” (SDP, 2008, Pp. 9)

En el documento inicial de lineamientos (SDP, 2008) se deja claro que los sectores sociales LGBTI a raíz de la discriminación vivida en función de sus identidades de género y por orientación sexual habían sido ignoradas y muy poco tenidos en cuenta en la construcción de lo público y de la ciudad. Esto queda plasmado en la construcción de la noción de ciudadanía de segunda clase que subyace de la principal movilización de estos sectores en la ciudad (Marcha por la ciudadanía plena LGBT), en la denominación y propósito que tiene la Alianza LGBT (Alianza por el reconocimiento de la ciudadanía plena de los sectores de lesbianas, bisexuales, transgeneristas y sobre otras identidades de género y orientaciones sexuales no normativas). Esto mismo se refleja en el nombre de la política y en su objetivo general “garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBT como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad”.

En este orden de ideas, el Estado y la Administración Distrital desconocían la manera como los sectores sociales hacían frente a la discriminación y la exclusión. Las personas y organizaciones sociales de los sectores LGBTI habían sido discriminadas o desconocidas en sus particularidades por el garante de derechos. De allí que la información de partida para el desarrollo de las primeras acciones desde la Administración Distrital e incluso la propuesta y desarrollo de las actividades anteriores a que se decretara la política estuviera en cabeza de activistas que se convirtieron en servidores públicos.

Lo expuesto se ilustra de forma muy detallada con la revisión del recorrido del Centro Comunitario LGBT, el cual resulta de un proyecto desarrollado entre Profamilia Social, Theatron, Colombia Diversa y la Alcaldía Local de Chapinero, que luego de funcionar 26 meses (octubre de 2006 a enero de 2009) pasó a ser operado por el IDPAC, adquiriendo el carácter de equipamiento distrital (SDP, 2008; MIDS, 2015). De allí que una de las necesidades que surge durante la formulación de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI sea identificar y fortalecer sus procesos organizativos.

Además, en los considerandos del Decreto Distrital 608 de 2007 (derogado) el grado de incidencia se reconoce al citar las investigaciones de organizaciones de los sectores sociales LGBT con la tipificación de derechos vulnerados, las explicaciones de las razones de estas, las situaciones y condiciones que aumentan la vulnerabilidad, el propósito de la política y su origen ciudadano.

Los instrumentos normativos (el derogado Decreto Distrital 608 de 2007, el Acuerdo Distrital 371 de 2009) y el documento de lineamientos iniciales (SDP, 2008) ponen en evidencia el nivel de incidencia de la sociedad civil y las características de focalización más relevantes (visibilidad de hombres gay y bisexuales, desconocimiento de la especificidad de mujeres lesbianas y bisexuales, irrespeto y desconocimiento de derechos a personas trans, la interseccionalidad con personas mayores de 50 años, menores de 18 años, personas privadas de la libertad y personas que realizan actividades sexuales pagadas). En este documento inicial se destaca la ausencia en los procesos de participación desarrollada de las particularidades de las personas víctimas de explotación sexual, víctimas del conflicto armado e intersexuales.

En consecuencia, el proceso estratégico “Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos” de la política pública, según estas versiones iniciales está relacionado con la participación, a la cual se considera como un principio orientador de la política, un derecho fundamental, con miras cualificar su incidencia en los espacios de decisión de la ciudad. Así mismo, realiza un 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” (literal b, artículo 3, Acuerdo Distrital 371 de 2009).

La conceptualización del proceso estratégico corresponsabilidad en el ejercicio de derechos y las necesidades en relación con la formulación de este persisten en la actualización normativa de la política realizada mediante el Decreto Distrital 062 de 2014. El proceso se liga al derecho a la participación, la libertad de asociación y al control social.

Las necesidades identificadas centran su preocupación en la incidencia para la toma de decisiones en espacios distritales de cara a la visibilidad, la inclusión de las agendas específicas de los sectores sociales y sus intersecciones con otras categorías sociales, la

lectura diferencial de problemáticas y de necesidades. Los instrumentos normativos y lineamientos iniciales evidencian la necesidad de instalar en las personas y organizaciones sociales capacidades para la incidencia política. Así mismo, se plantea la necesidad de ampliar y fortalecer las organizaciones sociales, la representatividad en instancias de participación ciudadana, y el control social e institucional de los servicios públicos que se prestan a estos sectores sociales.

Los sectores responsables en relación con este proceso estratégico son gobierno y en particular, el Instituto Distrital para la Participación y la Acción Comunal (IDPAC) y Educación. No obstante, varias entidades del distrito adelantan actividades para la garantía del derecho a la participación en el marco de la formulación y evaluación de políticas públicas y planes de acción. Entre esos sectores planeación, mujer e integración social son los que, en cumplimiento del enfoque diferencial poblacional, han desarrollado acciones encaminadas a fortalecer la participación.

Si bien es cierto, la situación problemática al iniciar la implementación de la política tenía que ver con el distanciamiento que la discriminación generaba entre el Estado y sus instituciones, por invisibilidad, por falta de lectura diferencial o por falta actores sociales que pusieran en común sus necesidades en las instancias distritales, para el año 2011 es leído como una participación restringida para ciertos integrantes de los sectores sociales LGBTI y de la presencia de algunas prácticas inapropiadas de la cultura democrática (SDP, 2011).

La MIDS (2011) dedica un apartado especial de su balance de implementación de la política pública a poner en común un conjunto de lineamientos de sensibilización, capacitación, formación y asistencia técnica no solo para instalar capacidades en la Administración Distrital sino en las personas de los sectores sociales LGBTI y sus organizaciones de base social y comunitaria, formales e informales. De esta manera, se reconoce que son estas actividades las que se privilegian para el desarrollo de capacidades, al tiempo que se impulsa la construcción de otras subjetividades, se da a conocer herramientas para cualificar la participación ciudadana y se transforman imaginarios y representaciones sociales sobre las personas de los sectores sociales LGBT.

La Secretaría Distrital de Planeación (2015) señala los elementos problemáticos centrales en relación con el derecho a la participación de los sectores sociales LGBTI: desconfianza en la institucionalidad, baja expectativa de incidencia real, segregación social, falta de formación para la participación incidente y falta de escenarios de participación decisorios más que consultivos.

De igual forma, es preciso destacar la relación que se establece entre el sector mujeres y el derecho a la participación (SDP, 2015), en la que se deja claro que este derecho forma parte central de la política de mujeres y equidad de género de la ciudad. Así mismo, que el derecho a la participación tiene como propósito central promover que las mujeres puedan gobernar la ciudad. Indica que este sector centró su quehacer en fortalecer las capacidades de las mujeres en tanto sujetas políticas, la elección de la representante de mujeres lesbianas, bisexuales y transgeneristas al Consejo Consultivo de Mujeres, la construcción y validación de agendas sociales, fortalecimiento a organizaciones sociales de mujeres (capacitación, asesorías, construcción de iniciativas) y desarrollo de eventos de visibilización.

En consecuencia, con lo indicado en el documento de balances y perspectivas (SDP, 2019) se presentan las líneas de trabajo del IDPAC en relación con el derecho a la participación,

destacando como líneas de trabajo la formación para la cualificación de capacidades organizativas, el fortalecimiento de instancias de interlocución local y la promoción de derechos para eliminar la discriminación.

En la investigación de la Secretaría Distrital de Planeación (2013) sobre niños, niñas y adolescentes con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas se indica que los espacios para estos se encuentran muy limitados, lo cual redunda en la falta de formación política y en su ausencia en las agendas de sociales de los sectores LGBTI. Así mismo, con respecto a las personas intersexuales (SDP,2013b) se indica que no existen espacios institucionales que las reconozcan, hay una elevada estigmatización, poca información que facilite el autorreconocimiento, inclusión de las agendas sociales intersex como parte de la agenda trans, pocas redes de apoyo que puedan fortalecerles individual y colectivamente.

Situación de derechos. De los derechos fundamentales a los derechos culturales

El proceso estratégico corresponsabilidad en el ejercicio de derechos guarda estrecha relación con dos derechos: la participación y la libertad de asociación. Los dos confluyen en la capacidad y posibilidad que tienen las persona en Colombia de tomar decisiones y hacer parte de la construcción de lo colectivo, sobre la base de sus propios intereses o los de las personas a las que representan.

Participación y libertad de asociación

La línea de base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI (SDP, 2010) encontró un mayor nivel de discriminación percibida por parte de las personas trans (58.71%) y las lesbianas (54.27%), que los gais (35.8%) y las personas bisexuales (33.11%) en relación con actividades de integración a redes sociales y organizaciones. Esta información es consecuente, con vinculación de los sectores sociales a organizaciones sociales debido a su orientación sexual e identidad de género (1.59% lesbianas, 2.27% trans, 3% gais, 4.55% bisexuales).

En relación con la exigibilidad frente a la libertad de asociación se encuentra que las personas trans son las que menos acciones toman para cambiar la situación, pese a que son las que más experimentan la violación de este derecho (SDP, 2010).

Esta situación disminuye en el documento de línea de base realizada en el año 2014, pues se pasó de una discriminación percibida promedio de (46.5%) a (5.7%) (SDP, 2015).
En el año 2014, la Secretaría Distrital de Planeación (2015) encontró que en promedio el (53.1%) de las personas de los sectores LGBTI encuestadas había participado en alguna organización. Se destacó organizaciones LGBT, de voluntariado en trabajo comunitario, deportivas y culturales. La mayor participación se encontró en mujeres lesbianas (626%) y la menor participación en mujeres transgénero (44.7%). Los hombres transgénero reportaron la mayor percepción de vulneración de su derecho a la participación (21.4%) seguidos de las mujeres transgénero (10.5%). Siento los hombres bisexuales los que reportan la menor percepción de vulneración a su derecho a la participación (2.9%).

En la medición realizada en 2019 se indica que en general la participación ciudadana en la ciudad es muy baja. Esto se comporta de forma similar en los sectores sociales LGBTI, salvo que la mayor participación se encuentra en organizaciones LGBTI (7.4%), seguidas de las organizaciones deportivas y artísticas. Se debe destacar que las mujeres lesbianas,

personas bisexuales y hombres transgénero se da en organizaciones religiosas, mientras que los hombres gais, las mujeres trans y las personas intersexuales tienen un mayor porcentaje de participación en organizaciones de los sectores sociales LGBTI. Así mismo, que hombres y mujeres transgénero no indican participación en organizaciones de la vida social como las asociaciones de padres o exalumnos, cooperativas, las de propiedad horizontal, las juntas de acción comunal asociaciones gremiales, grupos urbanos, organizaciones étnicas, organizaciones de personas mayores.

Descripción del proceso estratégico

El proceso estratégico corresponsabilidad en ejercicio de derechos desarrolla el segundo objetivo de la política pública "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" (Literal b, Artículo 3, Acuerdo Distrital 371 de 2009 y literal b, del Artículo 5, Decreto Distrital 062 de 2014).

El proceso estratégico se desarrolla a través de tres compones (Ampliación de capacidades para el ejercicio de derechos para la ciudadanía, promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI y facilitación de ejercicios de control ciudadano por parte de personas y organizaciones LGBTI y organizaciones que trabajan por sus derechos). El plan de acción 2008-2012 priorizó 5 acciones; el plan de acción establecido mediante el Decreto Distrital 062 de 2014 se identificaron 7 acciones y 24 metas para el periodo 2013 -2016, y para el periodo 2017-2020 se fijaron 5 acciones 24 metas.

Componente 1. Ampliación de capacidades para el ejercicio de derechos para la ciudadanía

En relación con este componente se considera como parte integral la sensibilización, capacitación y formación a las personas de los sectores LGBTI con el fin de generar capacidades para la participación incidente (MIDS, 2008; SDP, 2015; SDP, 2019). Esto abarca un conjunto de acciones que implican talleres, seminarios y diplomados dirigidos a las personas de los sectores LGBTI que contemplan el reconocimiento de los derechos humanos y la ubicación como sujetos de derechos, la aprehensión de mecanismos de participación ciudadana y la adquisición de herramientas para la conformación y puesta en marcha de organizaciones sociales.

Componente 2. Promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI

Este componente incluye la identificación de organizaciones sociales, el acompañamiento a las mismas y el apoyo a las iniciativas. Este último implica el desarrollo de procesos de formación técnica y la financiación a iniciativas ciudadanas en el marco de proyectos que se han definido por las propias organizaciones o con asistencia técnica de las entidades distritales.

Así mismo, incluye el trabajo conjunto entre la administración y las organizaciones sociales para la creación de agendas sectoriales y territoriales de reconocimiento y protección de derechos, y el apoyo logístico y en recursos económicos de actividades ciudadanas. Se destaca en este componente el fortalecimiento de las capacidades de interlocución a

representantes de los sectores sociales LGBTI en instancias distritales como el Consejo Consultivo y la creación de espacios de interlocución entre la sociedad civil y el Distrito propios de la política pública como es el caso de las mesas, consejos o comités locales LGBTI, así como el desarrollo de redes de personas en función de sus características identitarias o categorías sectoriales de pertenencia (hombres y mujeres trans, mujeres, adultos mayores, personas que viven con VIH).

El objetivo central es promover la participación incidente en la administración distrital para la incorporación de las agendas sociales y el reconocimiento de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI, según sus diferencias y especificidades.

Componente 3. Facilitación de ejercicios de control ciudadano por parte de personas y organizaciones LGBTI y organizaciones que trabajan por sus derechos

A partir de este componente se ha articulado al papel de las instancias de interlocución entre la Administración Distrital y las personas y organizaciones de los sectores sociales LGBTI, especificando algunas acciones puntuales en materia de formación para el control social desarrolladas en coordinación con la Veeduría Distrital. Este componente busca que las personas de los sectores sociales LGBTI y sus organizaciones puedan hacer seguimiento, evaluación y recomendaciones a la gestión pública en pro de sus derechos.

En el documento de Balances y perspectivas (MIDS, 2011) se hace un recorrido en torno a la participación ciudadana de las personas de los sectores sociales LGBT desde el año 1996 y se resalta el papel sus activistas y organizaciones sociales en la construcción de fuentes de derecho, políticas públicas y condiciones de posibilidad para la realización de derechos en la ciudad. No obstante, se precisa que el ejercicio de este derecho tiene baja representatividad, poca legitimidad, escasa articulación entre representantes y personas representadas, normas inadecuadas para la institucionalización y la operativización de la participación de las personas de los sectores sociales LGBT. La MIDS (2011) expresa concretamente que:

> "En el proceso de ejecución de la PPGDLGBT, el IDPAC ha encontrado efectivamente que la participación de los sectores de lesbianas, hombres trans, mujeres trans y personas bisexuales es la más débil y que cuando existe representación de mujeres lesbianas y hombres trans, particularmente, en instancias de representación o participación se da una especie de situación de subalternización, es decir, de acallamiento de la voz del o la representante y sus representadas o representados. Se siguen privilegiando malas prácticas participativas androcentradas y que reproducen modelos de gamonalismo e incluso clientelismo, que van en detrimento de los sectores de lesbianas, hombres trans, mujeres trans y personas bisexuales, primordialmente" (Pp. 26).

Sectores y entidades distritales que desarrollan el proceso estratégico

Sector Gobierno – IDPAC

En el periodo 2008-2011 el sector gobierno realizó procesos de formación a los sectores sociales LGBT y apoyó iniciativas ciudadanas (Marcha por la ciudadanía plena, Galardones León Zuleta o Gala de la no homofobia). Con el liderazgo del IDPAC se realizaron 5 acciones en las que se tuvo como actividades la operación del Centro Comunitario Distrital

LGBT, la estrategia de Centros Comunitarios Itinerantes, y la creación de dos centros comunitarios en la zona centro y la zona sur, se fortaleció a 10 organizaciones de los sectores sociales LGBTI, desarrollo de agendas sociales de hombres gay, mujeres lesbianas, personas bisexuales, personas trans, personas con discapacidad, así mismo se realizaron encuentros interlocales y el acompañamiento a 7 movilizaciones sociales de los sectores sociales LGBT (MIDS, 2011).

En el periodo 2013-2016 se realizó acompañamiento a las organizaciones de los sectores sociales LGBTI, apoyo a los Galardones León Zuleta, apoyo a la dinámica de elección de representantes de los sectores sociales al Consejo Consultivo LGBT, acompañamiento al semillero de investigación LGBTI, acompañamiento a escenarios locales, desarrollo de curso virtual "mujeres y hombres construimos ciudad", secretaría técnica de 8 instancias locales y de la Alianza LGBT, formación en litigio estratégico, diplomado en identidades de género diversas de Bogotá, curso de sensibilización en intersexualidad (SDP, 2015).

En el periodo 2017-2020, el IDPAC diseñó la ruta de participación ciudadana y el fortalecimiento a organizaciones de los sectores sociales LGBTI. Se contó con un componente de formación y con uno de fortalecimiento que consistía en el acompañamiento y asistencia técnica a iniciativas ciudadanas dentro del proyecto Bogotá Uno + uno = Todos, una + una = Todas", acompañamiento a instancias locales, fortalecimiento organizaciones de segundo nivel como la Mesa LGBT de Bogotá, Mesa LGBTI del Sur y redes de organizaciones, formación en tecnologías de la información y la comunicación a personas adultas mayores, acampamiento a la participación de personas de los sectores LGBTI en la Mesa Distrital de Víctimas (SDP, 2019).

Sector Mujeres

Durante el periodo 2012-2016 la Secretaría Distrital de la Mujer realizo la Escuela de Formación política "por el derecho de las mujeres a Gobernar Bogotá", la cual contó con la participación de 18 mujeres lesbianas, bisexuales y transgeneristas. Así mismo, se realizó la elección de integrantes del Consejo Consultivo de Mujeres que cuenta con una representación por parte de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans. Además, se construyó y validaron agendas políticas para la ciudad que implicó encuentros distritales de mujeres lesbianas y bisexuales, en el marco de las Rebeldías Lésbicas del Sur y en el Encuentro de Saberes y quehaceres de mujeres diversas en Bogotá. También se ha brindado acompañamiento a mujeres lesbianas, bisexuales y trans en las mesas y consejos locales LGBT, logrando obtener un diagnóstico de mujeres diversas y la caracterización de organizaciones de mujeres que pertenecen a estos sectores sociales. La Secretaría Distrital de la Mujer también adelantó procesos de fortalecimiento a organizaciones de mujeres LBT, del cual participaron 4 organizaciones. Sumado a lo anterior, la entidad apoyó el evento Lesbi-arte, en el que participaron 150 mujeres (SDP, 2015).

En el periodo 2016-2020 la Secretaría Distrital de la Mujer ejecutó dentro de sus metas una que propendía por la garantía del derecho a la participación de las mujeres lesbianas, bisexuales y transgeneristas en los procesos de fortalecimiento a mujeres. En este sentido, se realizaron tres escuelas de formación política con enfoque de derechos, de género y diferencial dirigida a mujeres lesbianas y bisexuales, tres procesos de capacitación a mujeres trans (incluido uno en la Escuela de formación política para personas trans y no binarias). Estos procesos han permitido la identificación de liderazgos, se han promovido nuevos procesos organizativos y se han proporcionado herramientas para la incidencia política.

Insumos

Insumos normativos

La Constitución Política de Colombia de 1991 establece en su artículo 2, que la participación es un fin esencial del Estado. Además, reconoce en su artículo 40 la participación como un derecho fundamental y fija los mecanismos de participación. En relación con este servicio también la Constitución reconoce la libertad de enseñanza, aprendizaje y cátedra (Artículo 27) y el Derecho de Petición (Artículo 23).

Adicionalmente, el Congreso de la república ha regulado el derecho a la participación a través de normas tales como:

- Ley 152 de 1994, ley Orgánica del Plan de Desarrollo ley de Planeación Participativa
- Ley 134 de 1994, por la cual se dictan normas sobre Mecanismos de Participación Ciudadana
- Ley Estatutaria 1757 de 2015, por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.
- Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Este conjunto de Leyes desarrolla el derecho a la participación y los diferentes mecanismos constitucionales establecidos para la realización de este (Derecho de petición, voto, consulta popular, plebiscito, revocatoria del mandato, acción de cumplimiento, acción popular, acción de grupo).

En la Administración Distrital se cuenta con cuatro instrumentos normativos centrales para la realización del derecho a la participación. En primer lugar, Acuerdo Distrital 012 de 1994 que define el Consejo Territorial de Planeación Distrital. En segundo lugar, el Decreto Distrital 503 de 2011, Decreto por el cual se adopta la Política Pública de Participación Incidente para el Distrito Capital. En tercer lugar, el Decreto Distrital 448 de 2007, por el cual se crea y estructura el Sistema Distrital de Participación Ciudadana. Finalmente, el Sistema Distrital de Arte, Cultura y Patrimonio (Decreto Distrital 480 de 2018), creado en el 2007, modificado en el 2009 para incorporar el Consejo Distrital de Cultura de los Sectores Sociales LGBTI.

A nivel de localidades se han creado Consejos Locales LGBT en las Alcaldías de Antonio Nariño a través del Acuerdo Local 002 de 2012; Bosa Acuerdo Local 003 de 2014, Fontibón, Acuerdo Local 011 de 2015 y Kennedy Acuerdo Local 05 de 2016.

La Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 38 reconoce el derecho a la libertad de asociación y el artículo 14 reconoce la personalidad jurídica. En Bogotá la realización de este derecho se encuentra promovida mediante el Decreto Distrital 503 de 2011, y en particular por la línea de acción de la política relacionada con el fortalecimiento de las redes y organizaciones sociales autónomas (literal C, Artículo 6).

Adicionalmente, ha creado o incorporado en diferentes instancias la participación para los sectores sociales LGBT. En la siguiente tabla se hace una síntesis de dichas instancias.

Tabla 34. Instancias de participación de los sectores sociales LGBTI en el Distrito Capital

Instancia	Instrumento de regulación	Representantes

Consejo Consultivo LGBT	Acuerdo Distrital 371 de 2009	1 representante por identidad, 4 por derechos y 1 de las universidades
Consejo Territorial de Planeación Distrital	Acuerdo Distrital 012 de 1994	3 representantes
Consejo Consultivo de Mujeres	Decreto Distrital 224 de 2014	1 representante
Consejos Locales de Arte, Cultura y Patrimonio	Decreto Distrital 480 de 2018	1 representante
Consejo de Cultura de Sectores Sociales	Decreto Distrital 480 de 2018	2 representantes
Consejo Distrital de Cultura de los Sectores Sociales LGBTI	Decreto 627 de 2007	Número de representantes no especificado
Consejo Local LGBTI de la Localidad de Antonio Nariño	Acuerdo Local 2 de 2012 Junta Administradora Local de Antonio Nariño	5 representantes
Consejo Local LGBTI de la Localidad de Kennedy	Acuerdo local 5/2016 Junta Administradora Local de Kennedy	5 representantes
Consejo Local LGBTI de la Localidad de Fontibón	Acuerdo local 11/2015 Junta Administradora Local de Fontibón	8 representantes
Consejo Local LGBTI de la Localidad de Bosa	Acuerdo local 3/2014 Junta Administradora Local de Bosa	19 representantes

Fuente. Elaboración propia.

Insumos técnicos

La SDP (2011) propone un conjunto de "lineamientos de sensibilización, capacitación, formación y asistencia técnica en derechos humanos con enfoque diferencial y perspectiva de identidad de género y orientación sexual dirigido a servidoras y servidores públicos de la administración distrital" (pp.37). Estos lineamientos pretenden

> "brindar al Distrito Capital unos principios fundamentales de política, lineamientos conceptuales, pedagógicos y metodológicos, que orientasen en todas sus instancias, procesos de sensibilización, formación y asistencia técnica en Derechos Humanos con enfoque diferencial, perspectiva interseccional y enfoque y perspectiva de identidad de género y orientación sexual dirigido a servidoras y servidores públicos de la administración distrital" (pp. 40)

Además, uno de los objetivos específicos de este lineamiento es "Promover y cualificar la participación ciudadana de personas y organizaciones de los sectores LGBTI" (pp. 40).

En este lineamiento se definen los temas a abordar incluyen: el cuerpo en contexto, concepto de derechos humanos, significado de ser sujeto de derechos, entorno cultural, discriminación, sistema sexo-género, derechos sexuales y reproductivos, salud y calidad de vida, derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI y responsabilidades servidoras y servidores públicos en la atención a estos sectores sociales. En cuanto a las orientaciones metodológica se observa un énfasis en una pedagogía interactiva, intencionada y diversificada en recursos didácticos, comunicativos y lúdicos que permita la reflexión cotidiana.

Finalmente, el lineamiento diferencia entre la sensibilización, la capacitación, la formación y la asesoría técnica, con base en lo establecido en el Decreto Nacional 1567 de 1998. Destaca que la sensibilización es una estrategia para generar conciencia crítica sobre un tema, que va más allá de la transmisión de información, mientras la capacitación y la formación desarrollan competencias para el desarrollo de actividades o el desempeño de roles.

En el apartado de documento y balances desarrollado por la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación y la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual en año 2015 se dejó un apartado para el derecho a la participación en el que se afirma que:

> "En este sentido, se entiende la Política Pública LGBTI no solo como una respuesta estatal frente a las problemáticas y demandas de los sectores sociales LGBTI, sino también como un proceso de fortalecimiento de la participación ciudadana que posibilita dinámicas para la exigibilidad de los derechos, el control social, la construcción colectiva y el ejercicio de los deberes y obligaciones de los sujetos involucrados en la gestión de la política pública" (SDP, 2015, pp. 143).

Así mismo, en el documento se propone continuar desarrollando en el derecho a la participación a través de una línea de formación para la cualificación de capacidades organizativas de los sectores LGBTI. Esta línea debe acoger todos los procesos de capacitación y formación que permitan dotar de herramientas conceptuales y generar habilidades para la participación ciudadana en el marco de los procesos adelantados por la Escuela de Participación del IDPAC (SDP, 2019).

Además, se propone una línea de trabajo en torno a la promoción para la garantía plena de los derechos y la eliminación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, que permita deconstruir representaciones e imaginario sociales de los sectores sociales LGBT que impiden su participación (SDP, 2019).

La Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación produjo el documento de lineamiento técnico para la implementación de la política pública en el IDPAC (SDP, 2017) en el que se indica la necesidad de continuar realizando ejercicios de sensibilización a toda la ciudadanía con enfoque de derechos humanos y perspectivas de género, de identidad por orientación sexual e identidad de género, así como la socialización de la política pública.

Al revisar la documentación disponible en el proceso de implementación de la política pública no se encuentran protocolos, lineamientos, guías o documentos técnicos que orienten la implementación del fomento y fortalecimiento de organizaciones sociales de las personas de los sectores sociales LGBTI. En el documento de balances y perspectivas (SDP, 2019) se indica que las administraciones las tres administraciones del periodo 2008 a 2020 generaron rutas, acciones y escenarios para facilitar y fortalecer la participación entre la ciudadanía y la institucionalidad. A este respecto, el documento de balances y perspectivas del año 2015 indica que el IDPAC ha posicionado mesas, comités y consejos en el marco de la política pública, brindando acompañamiento a nuevas organizaciones para que se integren a las estas. Dichos espacios de interlocución se dividen en comisiones de participación y de control social.

Insumos financieros

En el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Positiva y del programa Bogotá respeta la diversidad, se formularon cuatro metas asociadas a la PPLGBTI, de las cuales una se vincula a este proceso estratégico.

Según la información de la SDP, como se presenta en la tabla a continuación se logró un cumplimiento en la ejecución presupuestal del 84,4%.

Tabla 35. Meta de plan de Desarrollo Bogotá Positiva

Meta Plan de desarrollo		2008	2009	2010	2011	2012	Total
Acompañar y fortalecer 7 agendas sociales de los procesos de comunidades negras, grupos indígenas, pueblo rom, raizales, sectores LGBT, con enfoque de derechos humanos y perspectiva diferencial, para su incidencia en los escenarios de decisión de política	Programado	238	968	415	450	638	2.729
	Ejecutado	167	988	415	407	346	2.303

Fuente.www.sdp.gov.co/sites/default/files/2008_2012_bogotapositiva_b_seguimiento_e_planaccion_2012.pdf

En el Plan de Desarrollo de Bogotá Humana se formularon cuatro metas asociadas a la PPLGBTI, pero ninguna de ellas se vincula de manera directa o exclusiva con este proceso estratégico, a pesar de que en la meta asignada a la SDIS para la creación del centro comunitario se reconoce la tarea de promover el empoderamiento social y político de las personas de los sectores LGBTI.

En el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, se formularon cuatro metas relacionadas con la PPLGBTI, pero ninguna de ellas referentes a este proceso estratégico.

La información anterior, evidencia el nivel de atención que se le ha dado a este proceso estratégico, siendo que la vinculación al plan de desarrollo de la ciudad representa la asignación de recursos para la implementación de acciones. En tal sentido, al revisar los proyectos de inversión por sector en los distintos periodos, solo es posible identificar en el IDPAC la intensión de abordar este proceso.

El primero en el marco del plan de desarrollo Bogotá Positiva, programa Bogotá respeta la diversidad, cuyo objetivo estaba focalizado en los Centros Comunitarios, tuvo una ejecución de $1.637.000.000.

Tabla 36. Proyecto de inversión 610 del IDPAC

Proyecto	Meta	Ejecutado
610 Centros Comunitarios LGBT	Operar 1 Centro Comunitario Para Lesbianas, Gays, Bisexuales Y Transgeneristas	703.000.000
	Fortalecer 13 organizaciones sociales lgbt bajo la estrategia de fortalecimiento	192.000.000
	Realizar 23 eventos de visibilización de los derechos de las personas LGBT	401.000.000
	Sensibilizar 13000 servidores y sectores de la sociedad civil en identidades de género, orientación y diversidad sexual	341.000.000

Fuente. DDS

Por su parte el proyecto 1193 Modernización de las herramientas tecnológicas del IDPAC en el que se indica que la participación ciudadana señaló la necesidad de invertir recursos para promover la participación en el Distrito de las personas de los sectores sociales LGBTI. No se especifica el rubro, ni se fija un objetivo o meta específica.

Tabla 37. Proyecto de inversión 1193 del IDPAC

Descripción	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Recurso humano	119	388	132	138	145	922
Adquisición de equipos, materiales, suministros y equipos	250	1017	276	290	304	2137

Fuente. Ficha EBI. Cifras en millones

El proyecto 1014 “Fortalecimiento a las organizaciones para la participación incidente en la ciudad”, en el que se tiene como objetivo “Desarrollar procesos de fortalecimiento en las organizaciones de mujeres, LGBTI, jóvenes, grupos étnicos, personas con discapacidad, ambientalistas, bici usuarios, víctimas y nuevas expresiones”. En el documento de balances y perspectivas de la SDP (2019) se especifica que se apoyaron 10 iniciativas de organizaciones de los sectores sociales LGBTI.

Tabla 38. Proyecto de inversión 1014 del IDPAC

Descripción	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Recurso humano	1267	2146	2132	2097	2096	9738

Fuente: Ficha EBI. Cifras en millones

Lo anterior evidencia como este proceso estratégico se ha delegado al IDPAC, pero también como en las distintas administraciones se fue reduciendo su capacidad de gestión.

Insumos humanos

Los documentos de balances de la política (MIDS, 2011; SDP, 2015; SDP, 2019) indican un equipo de 20 personas como equipo responsable de las actividades relacionadas con este proceso estratégico en el sector Gobierno del cual forma parte la Gerencia de Mujer y Género del IDPAC, que si bien no es cabeza de sector, concentró en el periodo 2008-2011 el mayor número de personas en el marco de la estrategia Centros Comunitarios LGBT, contratación por prestación de servicios. En el periodo 2012-2015 se registra un contratista. De otra parte, en el periodo 2016-2019 se indica en la evaluación institucional de la política pública un equipo conformado por 13 personas entre profesionales y asistenciales con contratos de prestación de servicios. (Veeduría Distrital 2018)

Insumos tecnológicos

En el documento de balances de la política (SDP, 2019) se menciona dos recursos tecnológicos: la aplicación en Bogotá se puede ser y una plataforma para adelantar el proceso eleccionario de consejeras y consejeros consultivos LGBT.

Actividades, Productos y Resultados

Las actividades que se han implementado en este proceso estratégico se pueden organizar de la siguiente manera:

Estrategia sensibilización, capacitación y formación

Los documentos de balance de la política pública (MIDS, 2011; SDP, 2015 y SDP, 2019) presentan diversos mecanismos relacionados con el fortalecimiento individual y social para la participación ciudadana a través de procesos pedagógicos. En este sentido, en un primer nivel, se menciona la sensibilización como una actividad que tiene como propósito el autorreconocimiento como sujeto de derechos y el conocimiento de éstos. En un segundo nivel se contemplan formas de capacitación, es decir, procesos de desarrollo de capacidades centradas en los mecanismos de participación, la incidencia política, el litigio estratégico y la interlocución con la Administración Distrital. En un tercer nivel se hace referencia procesos de formación que abarcan recursos pedagógicos como los seminarios,

cátedras y los diplomados, en los que se incorporan los dos niveles anteriores y se contempla la continuidad y seguimiento en conexión con procesos organizativos.

De forma más reciente, el IDPAC y la Secretaría Distrital de la Mujer ubicaron en estos procesos de fortalecimiento de capacidades individuales y colectivas para la participación la realización de estrategias denominas “escuelas”. Dichas escuelas se describen como un conjunto de encuentros de larga duración que se caracterizan por la incorporación de contenidos en estrecha relación con la construcción de agendas sectoriales específicas. Este es el caso de la Escuela de formación política para mujeres o la escuela para personas intersexuales.

Así, la implementación de la política pública desde este proceso estratégico, durante los tres planes de acción de la política pública LGBTI que cubren el periodo 2008 al 2020, se ha dado a través de diferentes actividades según las estrategias descritas y que dan cuenta del modo en que se ha comprendido la participación y la ampliación de capacidades de las personas de los sectores sociales LGBTI. En la siguiente tabla se sintetizan algunas de las actividades realizadas por plan de acción.

Tabla 39. Síntesis de actividades para el componente de ampliación de capacidades de las personas de los sectores sociales LGBTI

Plan de Acción	Resumen de actividades
2008-2012	Elaboración de política de formación en Derechos Humanos Acciones para el fomento de la denuncia por vulneración a derechos Sensibilización, orientación y asesoría a personas de los sectores sociales LGBTI de Centros comunitarios LGBT Divulgación de los derechos humanos Divulgación de la política pública Promoción de servicios sociales del Distrito Cupos específicos en el Diplomado de Control Social
2013-2016	Diplomado en Diversidad Sexual y Enfoque Diferencial en Bogotá Proceso formativo de litigio estratégico. Capacitación a participantes de Mujer T Encuentro distrital de mujeres transgeneristas. Desarrollo de foros locales y distritales para la divulgación del proceso eleccionario del Consejo Consultivo LGBT
2017-2020	Proceso de Formación "Herramientas para la Participación Incidente". Desarrollo de un proceso de formación orientado al fortalecimiento de las competencias ciudadanas Sensibilización y acompañamiento a Juntas de Acción Comunal para la creación de comisiones LGBTI. Formación en TIC para personas adultas mayores. Fortalecimiento en herramientas para la participación incidente y la lucha contra la discriminación. Desarrollo de un proceso de formación de personas y organizaciones de los sectores LGBTI en temas de Control social a la gestión pública, Desarrollo de sesiones con personas privadas de la libertad de los sectores sociales LGBTI sobre el tema de derechos, autocuidado y empoderamiento. Escuelas de formación política con enfoque de derechos, género y diferencial dirigidos a mujeres lesbianas y bisexuales. Procesos de capacitación dirigidos a mujeres transgénero de la ciudad, uno en el marco de la Escuela de formación Política para personas trans y no binarias. Jornadas de apropiación relacionadas con las aulas ambientales y las actividades de educación ambiental. Realizar cuatro talleres con la Mesa de Trabajo LGBT de Bogotá de cara al proceso de declarar la Marcha LGBT de Bogotá como patrimonio de la Ciudad. Jornadas de información para conformar clubes y ligas deportivas. Cupos en curso de “Fundamentos de Administración Deportiva” Escuela de Artes y Oficios Transformistas,

Plan de Acción	Resumen de actividades
	Desarrollado de escuelas de educación popular

Fuente. Elaboración propia con base en los documentos de balances y perspectivas (MIDS, 2011; SDP, 2015; SDP, 2019).

Las actividades de sensibilización, capacitación y formación para el desarrollo de capacidades y habilidades para la participación incidente por parte de las personas de los sectores LGBTI, dan cuenta de una diversidad de recursos pedagógicos y metodológicos. Se pueden enmarcar en divulgación de la política y promoción de los derechos humanos, que son presentados como acciones de corta duración y en la que se da información a sus participantes. Los temas centrales de la divulgación son los derechos humanos, la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI y la oferta institucional.
Existe un conjunto de actividades ligadas a la entrega de elementos conceptuales y metodológicos para la incidencia política y la participación ciudadana, que cuentan con varias sesiones y que buscan desarrollar habilidades y dotar de elementos conceptuales para la interacción con la Administración Distrital.

Finalmente, hay unos procesos de larga duración que se enmarcan con el nombre de escuelas, diplomados o cursos, presenciales o virtuales que además de dotar de elementos conceptuales y de herramientas para la participación, están pensados en función de la construcción de agendas sociales, procesos de incidencia política y creación de organización social.

En todos los casos, los documentos mencionan de forma genérica las nociones de fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas para la participación incidente, pero no indican con precisión el significado de dicho fortalecimiento. No se encuentran documentos que reflejen puntos de partida y de llegada que permitan estimar el efecto de los procesos de sensibilización, capacitación y formación, y las referencias a su alcance están dadas por la creación de espacios de participación, la participación en los ya existentes o el desarrollo de agendas sociales.

Es pertinente señalar que el IDPAC ha identificado barreras para la participación tales como la desconfianza en la institucionalidad y la percepción de una participación inocua (SDP, 2019). Esto puede entenderse en dos sentidos, de una parte, que las personas llegan a las actividades de capacitación con expectativas que no son identificadas, clarificadas y delimitadas en su alcance y, por otra parte, que las herramientas proporcionadas no encuentran en la institucionalidad la disponibilidad para su uso efectivo. De allí que se genere, lo que en la entrevista realizada a una activista de los sectores sociales LGBTI denominó la construcción del Estado como enemigo de los derechos y por tanto de las personas que están recibiendo las herramientas técnicas y conceptuales para la participación incidente.

También es de señalar que si bien en el plan de acción del último periodo se referencian más actividades, no necesariamente ello da cuenta de la forma en que se desarrollaron, el alcance o efectividad de estos.

Estrategia de creación, acompañamiento y apoyo las organizaciones sociales

El fomento y fortalecimiento de organizaciones sociales de los sectores LGBTI es un proceso que va de la identificación de liderazgos a la interlocución cualificada con la

Administración Distrital en todos sus niveles. Esto supone, reconocer los procesos organizativos existentes, de allí la reiteración de la construcción de directorios, incentivar en los liderazgos encontrados la importancia del trabajo colectivo, el acompañamiento técnico y el apoyo financiero en la construcción de esas nuevas organizaciones. El siguiente paso ha sido tejer organizaciones de segundo nivel (mesas, consejos, redes) de interlocución con la administración, lo que ha implicado procesos de capacitación para la cualificación de la relación con el Estado. En el caso de organizaciones que mantienen sus propias agendas y modos de funcionamiento se ha dado acompañamiento técnico y apoyo financiero a sus iniciativas.

En el periodo de implementación de la política pública se observa que el acompañamiento en la construcción de agendas sociales ha tenido un carácter distrital, local, por cada uno de los sectores y de forma más reciente responde a perspectivas diferenciales concretas (personas que viven con VIH, mujeres lesbianas, bisexuales y trans, hombres trans). Así mismo, en los desarrollos recientes ha situado su interés en temas concretos (la cultura, los establecimientos comerciales y en la vinculación con redes internacionales de gestión de la política o de defensa de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBT (Red Ciudades Arco Iris, ILGA, etc.).

Un aspecto central para considerar es la creación institucionalizada de instancias de participación, algunas mediante Acuerdos y Decretos Distritales y otras mediante acuerdos de las Juntas Administradoras Locales. Aunque persiste la Alianza LGBT – Distrito como espacio abierto de interlocución, en la actualidad se cuenta con el Consejo Consultivo LGBT, 20 instancias locales de interlocución, Mesa Interinstitucional de Personas Mayores LGBTI. Además, las entidades crearon otras instancias que se encuentra inactivas o dejaron de operar, como es el caso Consejo Distrital de Cultura LGBT y la Mesa Técnica de Producto Turístico LGBTI.

A lo anterior se suma la incorporación de representación por parte de los sectores sociales LGBTI en otras instancias de participación relevantes para la ciudad o para la implementación de políticas públicas. Este es el caso del Consejo Consultivo de Mujeres y del Consejo Territorial de Planeación Distrital (CTPD).

La política pública en los planes de acción que cubren el periodo 2008 al 2020 (Bogotá Positiva, Bogotá Humana y Bogotá Mejor para todos) se implementó mediante actividades que dan cuenta del fomento y fortalecimiento de organizaciones sociales de los sectores sociales LGBTI. En la siguiente tabla se sintetizan algunas de las actividades realizadas por plan de acción.

Tabla 40. Síntesis de actividades para el Promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI

Plan de Acción	Resumen de actividades	
2008-2012	Identificación	Identificación de nuevos liderazgos Elaboración de un Directorio de LGBT
	Fortalecimiento	Promoción de espacios de encuentro, confianza, convivencia y seguridad entre organizaciones y establecimientos LGBT Apoyo técnico y financiero a iniciativas organizativas Apoyo a iniciativas ciudadanas de incidencia política (visibilización y potenciación) Fortalecimiento de procesos de autorreferenciación y organización juvenil de las personas LGBT Acompañamiento procesos organizativos desde una perspectiva de red.

Plan de Acción	Resumen de actividades	
		Estrategia de fortalecimiento organizacional
	Movilización	Acompañamiento a procesos de movilización Acompañamiento a la construcción de agendas sociales
	Visibilidad	Apoyo a la visibilización del sector LGBT por medio de convocatorias específicas del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC, la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, la Cinemateca Distrital Apoyo a actividades de los sectores sociales LGBT (Ciclo Rosa, Gala de la no homofobia o Galardones León Zuleta, Marcha por la Ciudadanía Plena LGBT)
	Interlocución con la Administración Distrital	Propuesta de creación de Consejos Locales LGBT Creación del Consejo Distrital de Cultura y los Consejos Locales de Cultura de los Sectores Sociales LGBT del Subsistema de Cultura de Grupos étnicos y sectores sociales y etarios. Representación de los sectores LGBT en los Consejos Locales de Arte, Cultura y Patrimonio de las localidades de Chapinero, Santa Fe, Bosa, Engativá, Los Mártires Ciudad Bolívar, Antonio Nariño, La Candelaria y Rafael Uribe Uribe
2013-2016	Identificación	Elaboración de Directorio Actualizado de Organizaciones, Expresiones, Rutas y Escenarios LGBTI 2014-2015. Creación de un directorio de establecimientos especializados y amigables con los sectores sociales LGBTI
	Fortalecimiento	Promover la conformación de un grupo de personas intersexuales y sus familias, a fin de compartir experiencias, conocer herramientas para la exigibilidad de los derechos y potenciar la organización social y política. Identificación y apoyo a 3 iniciativas juveniles específicas sobre temáticas asociadas a las orientaciones sexuales e identidades de género Fortalecimiento a tres organizaciones de mujeres lesbianas y bisexuales y a una de mujeres transgeneristas. Apoyo logístico y metodológico al encuentro de Saberes y Quehaceres de Mujeres Diversas en Bogotá. Apoyo logístico y metodológico al primer Congreso Internacional de Derechos Humanos de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Reconocimiento y fortalecimiento de los atractivos turísticos de los sectores sociales LGBT, administrados principalmente por organizaciones sociales de estos (Festival de Teatro Rosa, Marcha LGBT de Bogotá, Semana de la Igualdad, Ciclo de Cine Rosa) Interlocución con la Administración Distrital Participación en las alianzas por la ciudadanía plena Asistencia en 78 reuniones locales de las instancias y los espacios de participación local Acompañamiento a Mesas de las localidades de Usaquén, Santa Fe, Bosa, Kennedy, Suba, Ciudad Bolívar, Chapinero, Tunjuelito, Teusaquillo, Rafael Uribe Uribe, Puente Aranda, al del Consejo Local de Antonio Nariño y al Comité Local LGBT de Los Mártires. Funcionamiento del Consejo Distrital de Cultura LGBT. Inactivo desde 2012. Creación de la Mesa Técnica de Producto Turístico LGBTI, con presencia de los prestadores de servicios turísticos, administradoras(es) de atractivos y recursos LGBTI, y establecimientos especializados en el segmento y la administración
	Visibilidad	Reunión con la Mesa LGBT de Bogotá para el reconocimiento de la Marcha LGBT como patrimonio cultural e inmaterial de la ciudad Programa Indivisibles con jóvenes de grupos universitarios de diversidad sexual.
	Consejo Consultivo LGBT	Ruralización de proceso eleccionario del Espacio Autónomo del Consejo Consultivo LGBT Desarrollo de un proceso de capacitación a candidatos y candidata al Espacio Autónomo del Consejo Consultivo LGBT

Plan de Acción	Resumen de actividades	
		Creación de una plataforma virtual para las elecciones y la realización del proceso eleccionario. Diseñó una estrategia de fortalecimiento dirigida a consejeros y consejeras del Espacio Autónomo del Consejo Consultivo LGBT
2016-2020	Identificación	Actualización del directorio de organizaciones de los sectores LGBTI. Identificación de organizaciones que trabajan con la respuesta al VIH. Caracterización de organizaciones sociales que tienen trabajo en salud sexual y reproductiva y abordan los derechos de personas que viven con VIH y otras ITS. Identificación y fortalecimiento de nuevos liderazgos de mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero
	Fortalecimiento	Realización de sesiones de abordaje de vulneración de derechos con víctimas del conflicto armado de los sectores sociales LGBT. Acompañamiento a la Mesa de Trabajo LGBT en temas de discriminación, fortalecimiento de capacidades y competencias, celebración y reconocimiento político a las fechas emblemáticas. Realizar pactos de convivencia con establecimientos de homosocializacion, en el marco de la campaña “aquí entran todos”. Acompañamiento al Espacio Autónomo del Consejo Consultivo en formación y promoción de la participación. Apoyo a organizaciones sociales que trabajan por la promoción de los derechos sexuales y reproductivos Acompañamiento técnico a iniciativas de organizaciones sociales, comunitarias y comunales Creación de una estrategia comunicativa para la difusión de mecanismos de promoción y prevención en organizaciones sociales LGBTI y establecimientos de homosocialización Generación de espacios ambientales que facilitan la interacción entre personas de los sectores LGBTI, la biodiversidad y los recursos de la ciudad. Apoyo a las reuniones programadas por Asociación Colombiana de Establecimientos LGBTIASOCE.
	Movilización	Acompañamiento a hombres trans en la construcción de una agenda social Elaboración de una agenda de mujeres trans que realizan actividades sexuales pagadas para la construcción de la política específica para la población. Realización de eventos conmemorativos que giran en torno a las fechas emblemáticas de mujeres diversas, sugeridos por ellas mismas. Realización de grupos focales personas de los sectores sociales LGBT para la política pública de actividades sexuales pagadas.
	Interlocución con la Administración Distrital	Desarrollo de aplicativo En Bogotá se puede ser con herramientas tecnológicas para las organizaciones sociales. Acompañamiento a las víctimas del conflicto armado de los sectores LGBTI en la inscripción y elección en la mesas locales y distritales de víctimas Realizar la secretaría técnica del Concejo Consultivo LGBT. Conformación de la Mesa Interinstitucional de Personas Mayores LGBTI.
	Sistematización	Sistematización de experiencias barriales de los sectores sociales LGBTI en la construcción de sus derechos.

Fuente. Elaboración propia con base en los documentos de balances y perspectivas (MIDS, 2011; SDP, 2015; SDP, 2019)

Las actividades reportadas en el componente promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI han sido clasificadas en función del alcance que persiguen como de identificación, fortalecimiento, movilización, visibilidad, interlocución, sistematización y actividades relativas al Consejo Consultivo LGBT. De acuerdo con las actividades desarrolladas, en relación con la identificación se destaca la diversidad de formas de organización y su conexión con agendas específicas. En este sentido la identificación reconoce liderazgos o activistas, así como organizaciones informales,

formales, pequeñas y redes de organizaciones, territorializadas o segmentadas por intereses o sectores poblacionales.

En relación con el fortalecimiento se encuentra que las actividades principales son apoyo y acompañamiento, el cual se matiza en ocasiones como de carácter financiero, técnico y político. Este tipo de acciones no se clasifican según tipo o características de la organización, a excepción de la particularidad de la inversión del sector cultura, recreación y deporte que lo enfoca en expresiones artísticas, culturales y patrimoniales.

Las actividades de movilización se centraron en el acompañamiento a la construcción de agendas sociales de organizaciones y redes de organizaciones y personas. En este conjunto de actividades llama la atención el señalamiento de agendas sociales relacionadas con identidades específicas, las cuales se evidencian a medida que las entidades de la administración las incorporan en su modo de abordaje.

Las actividades relacionadas con la visibilidad dan cuenta de actividades como el apoyo, el acompañamiento y la participación de actividades organizadas por personas y organizaciones de los sectores sociales LGBTI, especialmente aquellas de convergencia amplia. No obstante, no es posible identificar las características del apoyo y el acompañamiento, no es claro si es financiero, técnico, logístico-operativo, administrativo o de gestión.

En relación con la interlocución entre personas, organizaciones y redes de los sectores sociales LGBTI da cuenta de la participación, creación, acompañamiento, secretaria técnica de instancias distritales y locales de participación.

En los tres periodos se observan énfasis deferentes, así, por ejemplo, en el periodo 2008-2012 el reporte de actividades ligadas a la movilización y la visibilidad fue mayor, no se refiere la sistematización. En el periodo 2013-2016 se encuentra que movilización no tiene actividades destacadas, pero buena hay un mayor despliegue frente el Consejo Consultivo LGBT. Finalmente, el periodo 2016-2020 la visibilidad disminuye su número de actividades y aparece un ejercicio de sistematización como un elemento de implementación de la política. Esa sistematización en este caso se aproxima a una mezcla entre construcción colectiva de memoria social situada en un contexto específico y bajo el cruce de categorías identitarias concretas.

Estrategia de promoción del control social

En los documentos se hace mención general al tema de control social, pero no existe un desarrollo al respecto. Se enuncia y se conecta con el fortalecimiento de las capacidades para la participación incidente o en el marco de procesos de formación política o de incidencia.

Análisis por categorías de referencia

Las categorías propuestas por Ordoñez (2013): relevancia o pertinencia, sostenibilidad de los resultados y desarrollo institucional permiten un análisis integral del componente.

Relevancia y Pertinencia

Se parte de las problemáticas identificadas para cada componente, las cuales se resumen en la siguiente tabla y se apoyan en los resultados de las líneas de acción, acciones y metas de los planes de acción de la PPLGBTI para el periodo 2008-2020.

Tabla 41. Problemáticas identificadas por componente

Componente	Problemática estructural identificada
Ampliación de capacidades para el ejercicio de derechos para la ciudadanía	Baja preparación de las personas de los sectores sociales LGBTI para la participación incidente a raíz de la segregación social y la discriminación.
Promoción y fortalecimiento de la organización social de los sectores LGBTI	Bajos niveles de asociatividad para la defensa de intereses colectivos en procesos de interlocución con el Estado.
Facilitación de ejercicios de control ciudadano por parte de personas y organizaciones LGBTI y organizaciones que trabajan por sus derechos	Bajo nivel de seguimiento, monitoreo y rendición de cuentas de la gestión pública en los territorios y de los avances en la garantía de derechos para las personas LGBTI en la ciudad.

Fuente. Elaboración propia

Frente al primer componente que tiene como problemática central la baja preparación de las personas de los sectores sociales LGBTI para la participación incidente la política ha dado respuesta con acciones de formación y apoyo a los procesos organizativos, sin embargo es necesario que sobre estas se realicen procesos de seguimiento y evaluación rigurosa que no se concentre en la cobertura sino en el proceso y su resultado, para poder dar respuesta a la pertinencia de estas acciones.

Respecto a componente dos, que tiene como problema estructural los bajos niveles de asociatividad para la defensa de intereses colectivos en procesos de interlocución con el Estado se identifican acciones por ejemplo para el fortalecimiento de las organizaciones, sin que se precise que se entiende por fortalecimiento y cuales son la actividades propias de estos procesos.
Así mismo, acciones como la elaboración de las agendas sectoriales o la conformación de redes requieren mayor desarrollo para que se precise su metodología, propósito y seguimiento.

Finalmente, sobre el tercer componente que tiene como problema estructural el bajo nivel de seguimiento, monitoreo y rendición de cuentas de la gestión pública en los territorios y de los avances en la garantía de derechos para las personas LGBTI en la ciudad, aunque desde la PPLGBTI se ha dado respuesta mediante las acciones que refiere a la formación para el control social no hay mayor desarrollo que permite plantear su relevancia o la utilidad y participación de las personas de los sectores en estos procesos, así como la injerencia efectiva en los mismos.

Sostenibilidad de los resultados

En la ejecución de la política pública se ha mantenido el desarrollo de actividades de sensibilización, capacitación, formación y asistencia técnica a personas y organizaciones de los sectores sociales LGBTI.

Se tienen recomendaciones y lineamientos frente a la forma de organizar el componente por parte de la MIDS (2011), no obstante, no se cuenta con su sistematización ni con instrumentos orientadores que permitan valorar si logran el cometido de aumentar las capacidades en las personas de los sectores LGBTI para una participación incidente.

Así mismo, se observa no hay una línea divisoria clara entre el componente uno y componente dos, ni unos criterios de valoración del nivel de conocimientos y capacidades de partida ni de llegada frente a los procesos desarrollados, lo que dificulta el seguimiento. A partir de los documentos no puede obtener con claridad información sobre el tipo de pedagogías o modelos pedagógicos empleados, ni el origen de las demandas de capacitación.

En el desarrollo de las actividades de desarrollo de capacidades en las personas de los sectores LGBTI y sus procesos organizativos para la participación incidente se encuentra un estricto cumplimiento a lo fijado en el plan de acción como metas, por lo que se ha pasado de un nivel general de abordaje poblacional a un modo que aplica el enfoque diferencial en el tratamiento y abordaje de los temas. Esto implica que, de una parte, se reconozca todo el abanico de identidades en sus necesidades de capacitación y, de otra parte, se recorra la variedad de liderazgos, activismos y modos de organización.

Respecto al componente dos, es de notar que la PPLGBTI ha dado continuidad de acciones dirigidas a la identificación, creación, acompañamiento, apoyo y asistencia técnica de procesos organizativos de los sectores sociales LGBTI durante toda su ejecución. La adopción más contemporánea del concepto procesos organizativos da cuenta del aprendizaje adquirido por la institucionalidad en relación con los modos de acción colectiva de los sectores sociales LGBTI. Se debe destacar el ejercicio de identificación y reconocimiento de múltiples modos de organización social que se ha mantenido en el tiempo, que se mejora con la aplicación del enfoque diferencial y que ha permitido que organizaciones locales, colectivos deportivos o artísticos, redes de personas, redes de organizaciones se han visibles.

De igual forma, se debe destacar que en la ejecución de este componente se potencien los liderazgos sociales hacia la creación de procesos organizativos, los cuales han redundado en múltiples formas colectivas de trabajo y acción social y política. A lo cual se suma el desarrollo de acciones encaminadas a la construcción de redes u organizaciones de segundo nivel que aumenten el grado de incidencia de sectores específicos en relación con las identidades basadas en las orientaciones sexuales y las identidades de género, o en relación con otras formas de convergencia social al interior de los sectores sociales LGBTI.

El cambio más notorio y continuado de la política tiene que ver con la representación y creación de instancias de interlocución entre los sectores sociales y la Administración Distrital en sus diferentes niveles. Cabe resaltar que se pasó de una instancia informal (que aún existe) de intelección entre el Distrito y los sectores LGBTI, como la Alianza por la Ciudadanía Plena LGBT, a una instancia formal como el Consejo Consultivo de orden Distrital, y a 20 consejos, comités y mesas locales. A esto se suma la representación en instancias tan importantes para la ciudad y otras políticas como es el caso Consejo Territorial de Planeación Distrital y el Consejo Consultivo de Mujeres. No menos importante es la participación en instancias en sectores específicos de la administración como es el caso de Consejo Distrital de Cultura LGBT.

El límite que se encuentra en este componente es que muchas de las instancias creadas o en las que se da la representación son de carácter consultivo y que en múltiples ocasiones las personas no cuentan con los conocimientos y competencias para una participación incidente en las mismas (SDP, 2015).

Finalmente, es necesario reiterar que el componente tres, es el menos desarrollado en el proceso estratégico de corresponsabilidad en el ejercicio de derechos, en parte porque se traslapa con los dos componentes anteriores. En este sentido, el desarrollo de capacidades para la participación incidente pareciera llevar implícito el tema de control y veeduría social y la creación de instancias de interlocución, sobre todo a nivel local, se estructuran con un componente de control social a la gestión pública. No obstante, esta distinción es más que necesaria. La participación ciudadana y el control social de la gestión pública corresponden a dos momentos y actividades distintas, con implicaciones también diferentes.

Se observa que en la primera formulación del plan se apostaba por el ejercicio mismo del control social, mientras en los siguientes se ha dado un giro por la capacitación para el control social y la veeduría. Esto muestra que pese a crear instancias de interlocución, por su carácter consultivo, el nivel de alcance para hacer seguimiento y evaluación a la gestión pública sigue siendo muy limitado.

Desarrollo institucional

En cuanto a desarrollo institucional se cuenta con trabajo articulado con Centros Comunitarios LGBT o CAIDS, las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y los Centros de Desarrollo Comunitario de Integración Social. Se destaca para el balance del 2019 la mención a las sedes de las Juntas Acción Comunal. Se debe resaltar que el desarrollo institucional implica el Desarrollo de Módulos en la Escuela Distrital de Participación, incluidas sus formas virtuales. De igual forma se debe destacar la articulación con la Escuela de Formación Política para Mujeres y el trabajo articulado con la Escuela de Participación Política de personas trans y no binarias.

Es de notar que se ha institucionalizado instancias de participación ciudadana específicas de los sectores sociales LGBTI y se ha reglamentado la representación de sectores sociales LGBTI en órganos consultivos de la ciudad. Sin embargo, tal y como se indica en el documento de perspectivas y balances (SDP, 2015), las instancias locales de participación (comités, consejos y mesas locales LGBTI) se han generado dos comisiones, una orientada a la participación y la otra al control social. No obstante, no se tiene ejercicios de sistematización, ni consecuencias identificables en los procesos resultados del análisis y valoración ciudadana de las intervenciones.

Conclusiones y recomendaciones

Con base en la información presentada y una entrevista realizada a una activista de los sectores sociales LGBTI se puede afirmar que en el marco del proceso estratégico de Ampliación de capacidades para el ejercicio de derechos para la ciudadanía se ha desarrollado un conjunto de actividades pedagógicas que han redundado en la creación de organización de base social y de interlocución con la Administración Distrital. De estos procesos también emergen nuevos liderazgos y con estas nuevas exigencias para la institucionalidad, nuevas agendas y formas de interrelación. Aunque los planes de acción han incorporado elementos plasmados en la interacción con la ciudadanía, se ha descuidado elementos tales como el constante relevo de personas que movilizan las agendas sociales, la multiplicidad de estas y el contexto social, político y económico en se producen.

En el año 2007, cuando se decreta la política, existía como instancia de interlocución entre la Administración Distrital y los sectores sociales LGBTI solamente la Alianza por la ciudad

ciudadanía plena. En el primer directorio (IDPAC, 2008) producido con apoyo del Estado se identificaron 59 organizaciones (41 de los sectores, 12 con atención especializada y 6 aliadas).

Una lideresa transgénero entrevistada en este proceso de evaluación indica la importancia de este componente para los sectores sociales LGBTI. Ella destaca que la política pública hizo posible la visibilización de procesos organizativos de muchos años en la ciudad y, sobre todo, apoyó de forma significativa la creación de nuevas organizaciones. Destaca el papel del Centro Comunitario LGBT y de la territorialización de la intervención del IDPAC en generación de organizaciones de base comunitaria y de instancias de interlocución con la Administración Distrital y Local. No obstante, llama la atención que la proliferación de organización fue más rápida que los presupuestos y las capacidades instaladas para el fortalecimiento de estas, así como que se ha diversificado y cualificado la exigibilidad de exigencias por parte de la sociedad civil.

La entrevistada indica que el movimiento social hace exigencias propias de un Estado de bienestar, pasando por alto la implantación y operación de un Estado neoliberal en la sociedad colombiana. Explica que las organizaciones pasaron de configurar una relación de aliados y enemigos con los mecanismos de implementación de la política, y no se dimensiona el tipo de recursos exigidos, ni la proporción justa según la necesidad y el impacto. La entrevistada llama la atención frente a lo que se financia o se apoya para fortalecer las organizaciones, dejando claro que “demasiado espectáculo no logra una transformación en sí mismo”, indicando que el recurso debe direccionarse al mejoramiento de la calidad de los servicios y el modo en que se prestan por parte de las organizaciones sociales.

El fomento de organizaciones de los sectores sociales LGBTI e instancias de interlocución de la Administración Distrital con este es muy notorio con la ejecución de la política, pues se pasó de un escenario informal (que todavía existe) a 23 instancias específicas, así mismo en la actualidad se cuenta con representación en instancia de otras políticas públicas y en la máxima instancia de participación e interlocución de la ciudad (el CTPD). No obstante, hay una deuda frente a la sistematización de las experiencias y a su evaluación.

Sobre las instancias de participación es preciso recoger la observación realizada en el documento de balances y perspectivas (SDP, 2015), en la que se hace explícita la necesidad de ampliar su carácter vinculante y no consultivo, toda vez que “hace que los espacios deliberativos no constituyan procesos transformadores propiciados por los sectores sociales, sino de legitimación de los intereses de las instituciones” (179).

En relación con el fortalecimiento a las organizaciones no existe información suficiente para poder identificar las características de los apoyos técnicos, administrativos, financieros y logísticos, ni lo relativo a las características del acompañamiento. Se observa en los directorios que identifican las organizaciones que estas cambian de uno a otro, que se organizan de modos diferentes y en relación con múltiples agendas, pero no se cuenta con información sobre el estado inicial de las organizaciones, el detalle de las intervenciones y el impacto generado en estas por la intervención estatal.

Las agendas de las organizaciones y redes de estás se reflejan en la delimitación o especificidad expuestas en los planes de acción. No obstante, no se proporcionaron documentos que sistematicen los diferentes ejercicios de construcción de agendas para

poder valorar el modo en que impactan la actualización e implementación de la política pública.

En este sentido, los procesos de ampliación de capacidades y el fortalecimiento organizacional deben conservarse en la política atendiendo algunos aspectos que se han dejado de lado en el desarrollo realizado durante la implementación de la política. Estos aspectos por mejorar son:

- Incorporar actividades de sistematización de los procesos de desarrollo de capacidades, que permitan valorar y reconstruir los enfoques pedagógicos, los modelos didácticos y la evaluación por parte de quienes las recibieron, junto con las transformaciones alcanzadas.
- Desarrollar un lineamiento técnico y una batería de indicadores que delimite los alcances y propósitos de cada proceso de desarrollo de capacidades: divulgación, sensibilización, capacitación, formación.
- Desarrollar cajas de herramientas metodológicas y didácticas para facilitar las diferentes actividades de ampliación de capacidades de atendiendo los diferentes enfoques de las políticas y las especificidades de la población.
- Utilización de los recursos derivados de las tecnologías de la información y la comunicación más contemporáneos en la construcción colectiva y el intercambio de saberes, tal como las aulas virtuales y su realización mediante redes sociales y plataformas especializadas para streaming.
- Integrar de forma intencionada los procesos de ampliación de capacidades con las pretensiones específicas de la movilización social, la incidencia política y la organización social.
- Incorporar en los lineamientos, la planeación y la evaluación de los procesos de ampliación de capacidades la reflexión y apropiación de modelos y enfoques pedagógicos, que doten de intencionalidad a cada una de las actividades que se implementen.
- Incorporar contenidos que faciliten la interlocución, desarrollen habilidades para la vida y reconozcan la particularidad de la discriminación y la exclusión en las características y modos de relación. Aquí se puede pensar en temas tales como trabajo colaborativo, resolución de conflictos, comunicación asertiva, inteligencia emocional, metodologías de trabajo en equipo, organización del trabajo; así como la formación de estrategias para conciliar el activismo, la vida doméstica y la vida laboral; procesos para la reflexión y reconstrucción como subjetividades impactadas por la segregación, la discriminación y la estigmatización.
- Priorizar la realización de actividades y estrategias de ampliación de capacidades que se enmarquen en procesos que garanticen la reiteración de contenidos y la medición de resultados alcanzados.
- Actualizar las diferentes estrategias y actividades de desarrollo de capacidades de conformidad con las transformaciones metodológicas, pedagógicas, epistemológicas, sociales, culturales, económicas, políticas y contextuales en las que se desenvuelven las nuevas generaciones.
- Fortalecer la habilidades, herramientas y capacidades para la reconstrucción, documentación y sistematización de la movilización y la organización social, de cara a los relevos generacionales y construcción de memoria colectiva.
- Sistematizar las experiencias de creación de organizaciones sociales e instancias de interlocución, no solo con la intención de tener memoria colectiva, sino para fines de evaluación de los procesos, las movilizaciones y la identificación de experiencias exitosas.

- Evaluar la operación y resultados de las instancias de interlocución generadas, con el fin de identificar su relevancia, pertinencia y efectividad, así como sus debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas, que permitan la construcción e implementación de planes de mejoramiento y estrategias de fortalecimiento.
- Analizar la correspondencia de la capacidad institucional con las agendas sociales propuestas por las organizaciones y redes de estas, así como su nivel de incorporación en los planes, programas y proyectos de la Administración Distrital.
- Valorar las bondades y limitaciones de la mezcla entre activismo y servicio público en la implementación de las acciones, con el fin de fortalecer procesos de inducción, reinducción, capacitación y formación a servidoras y servidores públicos, incluidas las personas de los sectores sociales LGBTI
- Actualizar el fortalecimiento de las organizaciones a las características contemporáneas de activismo, movilización y trabajo colectivo de las nuevas generaciones.
- Diseñar requisitos y procedimientos de cualificación de las personas que ingresan a las instancias de interlocución, partiendo de la idea de que el Estado es un organismo complejo y variado del que las ciudadanas y los ciudadanos no pueden extraer con facilidad la distribución de competencias.
- Sistematizar las experiencias y procesos de creación, acompañamiento y fortalecimiento de la organización y la movilización, que permitan identificar estrategias, recursos, aciertos y desaciertos que potencien la participación y la asociatividad.
- Incorporar las tecnologías de la información y la comunicación como parte de los procesos de creación, acompañamiento y fortalecimiento de organizaciones sociales, lo cual puede redundar en la generación de medios de comunicación en diferentes formatos, mayor reconocimiento de la diversidad de activismo, la construcción de redes virtuales y comunitarias, así como nuevas estrategias de movilización social.
- Interconectar este proceso estratégico con algunos productos ligados a otros procesos estratégicos que permitan reconocer, crear, sistematizar, fortalecer y potenciar otras formación de organización social de carácter gremial y productiva.
- Incorporar productos de política pública asociados a la construcción de memoria del movimiento social LGBTI, tanto en sus formas de activismo como en sus procesos organizativos, con base en la interpretación del patrimonio material e inmaterial.
- Incorporar productos de política pública de reconocimiento, visibilidad y apropiación del patrimonio material e inmaterial del movimiento social LGBTI, de cara a la cualificación de nuevos activismos y procesos organizativos.

Proceso Estratégico 3. Comunicación y educación para el cambio cultural

Situación problemática

El proceso estratégico “comunicación y educación para el cambio cultural” de la PPLGBTI responde a la discriminación y exclusión histórica y estructural de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad, tanto a nivel personal como colectivo. Estas dos situaciones, como se ha evidenciado en los Planes de Acción de la PPLGBTI (2008, 2013, 2017), en los informes de Balances y perspectivas (2011, 2015, 2019) y demás documentos de la política, han sido rastreadas y caracterizadas desde el continuum de representaciones sociales

negativas y desde prácticas culturales basadas en estereotipos y prejuicios negativos sobre las personas de los sectores LGBTI en Bogotá.

Aunque se ha mantenido a lo largo de la PPLGBTI una unidad de interpretación en torno a los conceptos de “representación social” y “producción cultural” o “práctica cultural”; en algunos documentos los énfasis cambian y los conceptos se transforman y se mezclan, tanto por su polisemia, como por la intensión de la persona o el sector que escribe. En tal sentido, este apartado presenta una síntesis que integra las líneas generales y definiciones de los conceptos de representación social y prácticas culturales basadas en prejuicios desde los documentos de la PPLGBTI.

Se agrega la noción de “continuum” para evidenciar que las representaciones sociales negativas sobre las personas de los sectores LGBTI se mantienen, se reproducen y algunas veces se actualizan a largo de las mediciones de los últimos 12 años. Además de esto se explican los dos indicadores de discriminación que se formulan desde la línea de base de 2010 de la política (Páez, 2015) y desde los cuales se evidencia la situación problemática a la cual responde este proceso estratégico; uno, la representación social que hace de las personas de los sectores LGBTI un riesgo para la comunidad y, dos, la consideración de que a las personas de los sectores LGBTI se les debería prohibir una serie de acciones.

El Continuum de representaciones sociales y prácticas culturales basadas en estereotipos y prejuicios negativos

En primer lugar, el concepto de “representación social” ha sido definido como un

> sistemas de interpretación del mundo que se ponen en evidencia a través de las opiniones, los juicios y las creencias de cierta comunidad, y cumplen, entre otros, un papel decisivo para la cohesión social (…), dependen del marco de valores, tradiciones e imágenes del mundo, que se encuentran al interior de la colectividad y se actualizan permanentemente” (Pardo, 2007).

Como señala Páez (2015) las representaciones sociales no constituyen únicamente significados que operan en la estructura identitaria de las personas, sino que se materializan en hechos sociales con consecuencias materiales en la vida de las personas que pertenecer a una comunidad, afectando o potenciando de manera positiva o negativa a un conjunto de personas. Las representaciones sociales negativas sobre las personas de los sectores LGBTI, han producido restricciones y vulneraciones en las prácticas sociales cotidianas y en el ejercicio pleno de derechos como lo han mostrado las mediciones de LB de la política (Secretaría Distrital de Planeación, 2019, pág. 155). Las representaciones sociales negativas en sus distintas mediciones, y a lo largo de la historia de la PPLGBTI, han variado, pues los métodos de construcción de los datos han sido diferentes o han venido de otras encuestas – línea de base de 2010 y 2014, encuestas Multipropósito y Bienal de Cultura de 2017 –, sin embargo, las representaciones negativas medidas se han mantenido a lo largo de las últimas tres administraciones.

En la medición de 2010, el “19.8% de las personas encuestadas señalan que lesbianas, gays, bisexuales y transgénero son percibidas como un riesgo para la comunidad” (Secretaría Distrital de Planeación , 2010, pág. 40). En la medición de 2014 “el 14% indican que las personas de los sectores LGBT pueden ser percibidas como un riesgo” (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 33). Finalmente, en la medición de 2017, el 16,3% de la ciudadanía bogotana (1.038.827) se encuentra de acuerdo o completamente de acuerdo con esta afirmación, es decir, creen que las personas lesbianas, gais, bisexuales,

transgéneros e intersexuales son un peligro para la sociedad (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 120).

Esta percepción de riesgo se estableció en la PPLGBTI desde la línea de base de 2010, en la cual se formularon dos indicadores de discriminación “el **primer indicador**, que mide las representaciones sociales desde las que se considera a las personas de los sectores sociales LGBTI como un riesgo para la comunidad, denominado “indicador de riesgo (…)” (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 108). Constituyendo, de esta forma, una muestra práctica que evidencia que

> las representaciones sociales determinan, en la práctica, la manera en que una persona se relaciona con las demás personas, pues éstas no se entienden, en lo cotidiano, como construcciones sociales sino como modos de conocimiento y reconocimiento pre-reflexivo, que ayudan a reforzar y mantener las relaciones de poder (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 106).

Los resultados obtenidos en las mediciones y que evidencian el continuum de representaciones social negativas, ha propiciado la necesidad de que los sectores y entidades encargados de implementar la política, hayan intentado transformar este tipo de representaciones e imaginarios como condición necesaria para el ejercicio pleno de derechos de las personas de los sectores LGBTI. Sin embargo, los distintos informes de Balances y Perspectivas (2011, 2015, 2019) han mostrado que ha sido un proceso largo y complejo, que no solo implica realizar acciones para transformar los imaginarios, sino que implica las transformaciones de regímenes y ordenes de género que reproducen normas y prácticas excluyentes. Pese a que la PPLGBTI no habla específicamente de “régimen de género” (Connell, 2002), es necesario caracterizar el conjunto de configuraciones de las relaciones de género en instituciones y sectores que implementan la política pública, pues estos cristalizan representaciones sociales en las instituciones.

En segundo lugar, las prácticas culturales basadas en estereotipos y prejuicios negativos constituyen un conjunto de acciones institucionales, individuales y colectivas que han propiciado que, debido a las representaciones negativas que se mantienen, las personas de los sectores LGBTI hayan sido históricamente invisibilizadas, segregadas o excluidas de la ciudad. Para evidenciar esto, se ha utilizado el **segundo indicador** de discriminación creado en la línea de base de 2010, que se define como “indicador de prohibición” y que “mide el grado de aceptación o no, por parte de la ciudadanía, de que a las personas de los sectores sociales LGBTI se les debe prohibir una serie de prácticas que son consensuadamente aceptadas para otros grupos sociales —tales como casarse o enseñar (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 108).

En la medición de LB de 2017 frente a las preguntas por las “prohibiciones”, se observa que la ciudadanía se encuentra en desacuerdo o en total desacuerdo frente a que personas de los sectores LGBTI críen o adopten niños y en niñas en un 49%; a que tengan expresiones públicas de afecto en un 43,2%; a que puedan casarse entre sí en un 37,8%; y a que se desempeñen como profesoras o profesores de colegios en un 42% (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 132).

En tal sentido, las personas de los sectores LGBTI han visto afectados sus derechos a la igualdad, al trabajo, a la salud, a la cultura y a la participación, en la medida en que la sociedad en general no solo mantiene y expresa prejuicios, sino que moviliza acciones que “prohíben” a las personas de los sectores LGBTI acceder a trabajos, aparecer en medios

de comunicación, habitar la ciudad y acceder a bienes y servicios culturales. Como han señalado históricamente las organizaciones LGBTI de la ciudad, se ha perpetuado:

> [un] manejo estereotipado e invisibilizante de los temas de orientación sexual e identidad de género en los medios de comunicación; [la] violación a la libertad de expresión y opinión; [la] incitación al odio y perpetuación de los imaginarios discriminatorios y excluyentes.; [la] promoción de una cultura sexista; (…) la invisibilidad que desde las instituciones opera sobre los temas de orientaciones sexuales y de identidades de género (Secretaría Distrital de Planeación , 2008, pág. 19).

Además de este tipo de prácticas cultuales que reproducen estereotipos, se han mantenido a lo largo del tiempo distintos tipos de censuras y exclusiones a las personas de los sectores LGBTI en lo referente al acceso a servicios y productos culturales. En este aspecto se puede evidenciar que en las distintas mediciones el acceso a la cultura – entendida como el conjunto de bienes y servicios que ofrece una ciudad – ha estado limitado para las personas de los sectores LGBTI en distintos sentidos, desde la misma exclusión del espacio público hasta la negación al acceso de servicios culturales.

En la medición de 2010, el 14.9% de las personas encuestadas considera que a las mujeres lesbianas se les debería prohibir frecuentar sitios públicos; el 16.4% considera que se les debería prohibir a los hombres gays frecuentar sitios públicos y el 15.8% considera que se les debería prohibir a personas transgéneros (Secretaría Distrital de Planeación , 2010, pág. 63). En cuanto al derecho a la recreación la vulneración más alta ocurre hacia personas transgéneros con un 29% (Secretaría Distrital de Planeación , 2010, pág. 240).

Finalmente, la percepción de discriminación de las personas de los sectores LGBTI, que en algunos momentos de los ultimo diez años ha bajado, en términos generales se ha mantenido durante los últimos 12 años. En 2010 el 25,29% de las personas de los sectores LGBTI encuestadas afirmaron haber sido limitadas, censuradas o haber recibido una actitud negativa en espacios culturales y recreativos en la ciudad. En 2014, el 9,1% señalaron haber sentido este tipo de discriminaciones (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 249).

Para la medición de 2017 se registra que el 35% de las personas de los sectores LGBTI se han sentido discriminadas con ocasión de su orientación sexual e identidad de género en el espacio público (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 118). Frente a la percepción de discriminaciones de la población en general, en 2017 el 11% de las personas residentes en Bogotá habían visto a alguien ser víctima de discriminación por su orientación sexual (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 59).

Frente a la percepción de vulneración en lo especifico al derecho a la cultura y a la recreación, en 2014 el 2,9% de las personas de los sectores LGBT declararon ser vulneradas en sus derechos culturales, una aparente situación de mejora frente a la percepción de 2010, que estaba en el 9,24% de las personas (Secretaría Distrital de Planeación , 2017, pág. 22). La discriminación identificada también disminuye, pasando de 25,29% a 9,3% en 2014 (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 251)

Esta fue la última medición de percepción e identificación en lo referente al derecho a la cultura, pues en la medición de 2017, solo se registra la baja participación de personas de los sectores LGBTI en organizaciones sociales, deportivas, artísticas y de recreación; en donde es relevante señalar en este aspecto que el 13,3% de las personas de los sectores

LGBTI encuestadas afirman que “la poca generación de confianza” es una de las razones para su baja participación en este tipo de actividades y organizaciones.

Situación de derechos. De los derechos fundamentales a los derechos culturales

Desde el documento de 2008 “Por una Ciudad de derechos” de la Secretaría Distrital de Planeación hasta el documento de “Lineamiento conceptual de la Política Pública LGBTI” de 2015, se ha mantenido la caracterización de los derechos afectados y a los cuales el proceso estratégico de “comunicación y educación para el cambio cultura” ha respondido. Si bien, como se ha señalado, las representaciones sociales negativas y las prácticas culturales basadas en prejuicios constituyen la condición bajo la cual todos los derechos de las personas de los sectores LGBTI se han afectado, el proceso estratégico 3 se ha enfocado en un conjunto de derechos y principios asociados a la cultura, la comunicación, la dignidad e igualdad.

En primer lugar, los derechos de las personas LGBTI que se han visto afectados de forma estructural han sido los derechos fundamentales a la igualdad, al desarrollo de la libre personalidad, a la libertad de expresar y difundir su pensamiento y el derecho a la dignidad (Artículo 13, 16 y 70 de la Constitución Política de Colombia). Este conjunto de derechos, además de los consignados en el decreto 062 de 2014 por el cual se adopta la PPLGBTI, constituyen los derechos afectados de manera estructural con la reproducción de histórica de representaciones sociales negativas sobre las personas de los sectores LGBTI.

De manera específica, en el marco de las prácticas culturales estereotipadas y basadas en prejuicios sobre las personas de los sectores LGBTI, los derechos afectados son los derechos culturales, el derecho a la cultura y el derecho a la comunicación:

> [Uno,] Derechos culturales: entendidos como el desarrollo, expresión y visibilización de una identidad cultural propia y colectiva (…) por una parte, existen imaginarios culturales que siguen representando a las personas de los sectores LGBT como desviadas, perversas enfermas y que por ende les niegan su lugar como actores y productores culturales, sociales y políticos (…) por otra parte la reproducción al interior de los sectores LGBT de relaciones de poder y formas de discriminación y exclusión, hace que mientras sectores como el de hombres gay o el de mujeres lesbianas tengan mayor visibilización social y cultural, las personas bisexuales y transgeneristas lo sean menos, con el respectivo efecto sobre la valoración de sus producciones y propuestas culturales e identitarias (Secretaría Distrital de Planeación , 2008, págs. 19 - 20) (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 118)

En este derecho, resulta interesante señalar, como se muestra, que a nivel cultural existen expresiones de las identidades LGBTI más visibles que otras, en tal sentido, las expresiones culturales de hombres gays parecen tener un mayor reconocimiento y “aceptación” que la identidad cultural transgénero.

> [Dos] Derecho a la cultura: entendido como acceso a la producción cultural y como oferta de productos culturales. (…) la producción cultural y las propuestas de transformación social LGBTI están invisibilizadas en los canales de circulación cultural y en los medios de comunicación. (Secretaría Distrital de Planeación , 2008, pág. 19) (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 118).

La estrategia de cambio cultural “En Bogotá se puede ser”, así como las acciones del sector cultura – reconocimiento de las expresiones culturales, artísticas, patrimoniales, recreativas, deportivas y comunicativas de los sectores LGBT, por ejemplo – responde a este derecho, procurando la visibilidad y circulación de la producción cultural de los sectores LGBTI.

> [Tres] Derecho a la comunicación: los medios de comunicación tratan de manera irrespetuosa las cuestiones de diversidad sexual y de género produciendo imágenes negativas y estereotipadas de ellas. Por otra parte, los lenguajes que usan los medios son excluyentes y la información producida no es consecuente con las realidades de las personas de los sectores LGBT. (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 119)

Estos tres derechos, enmarcados en las afectaciones ocasionadas por la poca o nula “promoción de transformaciones culturales para el reconocimiento de la titularidad de derechos de las personas”, denominada “cultura de derechos”. Entendiendo que los temas de diversidad sexual y de género siguen siendo de difícil o inadecuado manejo por parte de servidores y servidoras públicos (Secretaría Distrital de Planeación , 2008, pág. 20), lo que ha dificultado una cultura de derechos en la ciudad y ha mostrado la necesidad de iniciar el trabajo de pedagogía y educación con las servidoras y servidores de los distintos sectores distritales.

Muestra de esto es que, en la medición de 2017, el 45% de los servidores y servidoras “señalaron que las personas de los sectores LGBTI no encajan con lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia o de Dios” (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 162). Interpretación de la sociedad y de la cultura bajo la cual existe una correcta manera de moralidad, cultura y familia; en este aspecto, el 56.3% de los y las servidoras públicas entrevistadas no aceptan que las personas de los sectores LGBTI pueden criar o adoptar niños o niñas (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, pág. 165).

Discriminación y educación

Aunque el derecho a la educación y a una educación libre de prejuicios de género no hace parte, específicamente así planteado, de este proceso estratégico, la reproducción de representaciones sociales negativas y prácticas culturales basadas en prejuicios empiezan a ocurrir en instituciones como la familia y en la escuela. Instituciones como la “escuela” son fundamentales en la formación de identidades de género, púes disponen de los cuerpos y sus representaciones bajo marcos de relaciones de poder que se estructuran en regímenes o sistemas de relaciones de género (Cfr. Viveros, 2002, p.197).

Como se evidenció en la LB de 2010, el 8,8% de las personas de los sectores LGBTI que participaron expresaron que su derecho a la educación había sido vulnerado en los últimos años, siendo las personas transgénero las más afectados con un porcentaje de 17.6% (Secretaría Distrital de Planeación , 2017, pág. 21). Pero específicamente, en cuando a las representaciones y discriminaciones en la escuela, la encuesta de “clima escolar” realizada en 2013 sobre discriminación, estereotipos e imaginarios en la escuela alrededor de OS no normativa, evidencia que del total de mujeres encuestadas, el 4% y el 12% considera que está muy mal y mal, respectivamente tener amigas y amigos homosexuales; mientras que de los hombre encuestados, el 19,8% el 29,5% considera que esta mal y muy mal tener amigos y amigas homosexuales (Secretaría Distrital de Planeación , 2017, pág. 21).

En este sentido, los espacios de educación, escuelas, colegios, institutos, etc. constituyen escenarios de la producción del género – predominantemente heteronormativos – que este proceso estratégico parece dejar a un lado, pues las acciones de la SDE se han centrado en la atención de casos de discriminación en colegios y en flexibilizar las formas de educación para ciertos sectores sociales LGBTI, pero las acciones en el componente 4 de "escuela para la inclusión y la diversidad" han sido muy pocas.

La discriminación basada en prejuicios y representaciones sociales negativas de las personas de los sectores LGBTI, en la mayoría de las ocasiones se empieza a construir en este tipo de instituciones. Por un lado, se reproducen formas de identidad heteronormativa que operan dentro de la "heterosexualidad obligatoria", basadas en prejuicios sobre otro tipo de identidades sexuales y de género y, en tal sentido, como señala el informe de inclusión y exclusión en la Escuela de Colombia Diversa, "dentro de la oferta cultural y educativa formal y no formal dirigida a niños, niñas y jóvenes son inexistentes los símbolos, significados y expresiones del estilo de vida, experiencias y relaciones de personas LGBT (Colombia Diversa, 2006, pág. 12).

Esto constituye uno de los problemas estructurales a la hora de pensar representaciones sociales e imaginarios sobre personas de los sectores LGBTI, en tanto la negación a espacios culturales, al acceso a servicios culturales y al reconocimiento como creadores y creadoras de cultura, inicia en los espacios de formación individual y colectiva en escuelas, colegios y otro tipo de espacios de educación formal y no formal. De esta forma,

> en la medida en que no hay ni en el ámbito local ni en el nacional, acciones en el tema de la diversidad sexual en la escuela, reconocemos que la exploración y caracterización de las dinámicas relacionales que dan cuenta de la discriminación asociada a la orientación sexual o identidad de género en la escuela es un primer paso fundamental para poder diseñar y ejecutar políticas para la prevención y erradicación de este tipo de prácticas discriminatorias (Colombia Diversa, 2006, pág. 12).

Resulta fundamental reconocer esta situación estructural como una de las génesis de las representaciones sociales negativas sobre las personas de los sectores LGBTI. Y, en tal sentido, identificar los escenarios de transformación cultural no únicamente en la producción de ciudad, sino en la producción de microespacios en las que se forman las identidades sexuales normativas y basadas en la producción discriminatoria del otro y la otra.

Es necesario señalar de igual forma que el bajo avance en el desarrollo de estrategias de cambio cultural sobre los espacios de educación, escuelas, colegios, institutos, etc. Que, como se caracteriza, constituyen escenarios de la producción del género – predominantemente heteronormativos – se debe al bajo y casi nulo desarrollo de un componente en este proceso estratégico que tenga como objetivo crear respuestas desde el sector educación para la transformación cultural. Como se verá más adelante, no existen desarrollos teóricos, conceptuales ni normativos que sustente el cuarto componente de este proceso estratégico denominado "escuela para la inclusión y la diversidad".

Descripción del proceso estratégico

En el artículo 9 del decreto 062 de 2014 se define el proceso estratégico de "comunicación y educación para el cambio cultural" como "la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los

sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos". De esta manera se ha mantenido, a través de los distintos planes de acción de la política, la finalidad de generar nuevas representaciones[33], visibilizar las prácticas culturales de las personas de los sectores LGBTI, construir una ciudad segura y protectora para las personas de los sectores LGBTI y acabar con representaciones sociales negativas sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales[34].

Este proceso ha desarrollado el objetivo 3 de la PPLGBTI: "promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, garantía y restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual" (Decreto 062 de 2014). Y se ha articulado desde todos los sectores que participan en la implementación de la política a través de la Estrategia de Cambio Cultural "En Bogotá se puede ser".

Componente 1. Generación de nuevas representaciones sociales sobre identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos.

Este componente tiene como objetivo la promoción de la reflexión y la implementación de acciones en lo público que hagan de la ciudad un espacio de educación para la diversidad y la convivencia.

En este componente se han propuesto, desde el primer plan de acción de la política, las siguientes acciones: la implementación de estrategias comunicativas dirigidas a la ciudadanía para el reconocimiento de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género (Secretaría Distrital de Planeación , 2008, pág. 74); el desarrollo de la campaña de cambio cultural dirigida a la ciudadanía general y a servidores y servidoras públicas (Secretaría Distrital de Planeación , 2013, pág. 113), (Secretaría Distrital de Planeación , 2016); la creación de espacios de reflexión y dialogo en torno a orientaciones sexuales e identidades de género (Secretaría Distrital de Planeación , 2013, pág. 115); la promoción de servicios y productos culturales para los sectores LGBTI (Secretaría Distrital de Planeación , 2013, pág. 116); y la implementación de acciones de construcción de paz orientadas al reconocimiento de personas de los sectores LGBTI víctimas del conflicto armado (Secretaría Distrital de Planeación , 2016).

Componente 2. Visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público

El segundo componente propende por el reconocimiento de los sectores LGBTI como productores de cultura y como sujetos en la redistribución del capital cultural de la ciudad. Desde los planes de acción se han propuesto las siguientes acciones: apoyo a la creación

[33] Como se ha establecido en los distintos documentos de la PPLGBTI – Lineamientos conceptuales (2015), Líneas Técnicas (2017) –, las representaciones sociales y prácticas culturales negativas y basadas en estereotipos se transforman en el tiempo, pues "*no tienen un carácter estático (…) estas se pueden transformar a través de los mismos mecanismos de interpretación y construcción de la realidad que participan en la formación de las valoraciones culturales que dan paso a la discriminación"* (Secretaría Distrital de Planeación , 2019, págs. 109-110). Cuestión que en la PPLGBTI ha constituido el reto transformar, desde distintas acciones y estrategias, las representaciones sociales negativas y las prácticas culturales que mantienen el estado de cosas actual de derechos las personas de los sectores LGBTI.

[34] Esto, teniendo en cuenta la posibilidad de la transformación de representaciones sociales, pero sin reflexionar, en ningún documento "oficial" sobre la posibilidad de transformación negativa, mantenimiento o actualización de las representaciones sociales negativas y que generan discriminación.

y fomento de museos, archivos, registros y documentos de las organización LGBTI (Secretaría Distrital de Planeación , 2008, pág. 74); apoyo a iniciativas artísticas, culturales y patrimoniales para las personas de los sectores LGBTI (Secretaría Distrital de Planeación , 2008, pág. 75); inclusión del enfoque diferencial en proyectos culturales (Secretaría Distrital de Planeación , 2013, pág. 117); estímulos y apoyos para expresiones culturales y artísticas, patrimoniales y comunicativas de las personas de los sectores LGBIT (Secretaría Distrital de Planeación , 2013, pág. 117), (Secretaría Distrital de Planeación , 2016).

Componente 3. 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

Este componente tiene la finalidad de desarrollar el derecho a la seguridad y a una vida libre de violencias en la ciudad. Este componente, aunque cuenta con acciones específicas en cada plan de acción, no ha sido desarrollado en este proceso estratégico. Se señala en el documento de lineamiento conceptual de la PPLGBTI de 2015, sin embargo, que sus objetivos han sido desarrollados en el marco del derecho a la vida y a la integridad de las personas de los sectores LGBTI desde el proceso estratégico uno de fortalecimiento institucional en los niveles locales y distritales bajo la responsabilidad del sector gobierno (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 123). Por esta razón, en las secciones siguientes en las que se describen los resultados y actividades de cada componente no se desarrollan en este apartado, al no tener registro de ningún acción implementada y por lo tanto ningún resultado en el componente.

Componente 4. Escuela para la inclusión y la diversidad

Este componente refiere a la participación y responsabilidad del sistema educativo en la transformación de los imaginarios que legitiman las violencias basadas en la identidad de género y la orientación sexual (Decreto 062 de 2014). Se han propuesto las siguientes acciones desde los planes de acción: campañas de comunicación para la formación sobre orientaciones sexuales e identidades de género como parte de la estratégica de prevención y atención (Secretaría Distrital de Planeación , 2013, pág. 120); desarrollo de modelos pedagógicos para los jardines infantiles que reconozcan la diversidad de las familias (Secretaría Distrital de Planeación , 2013, pág. 121); procesos de formación en enfoque diferencial a servidores y servidoras públicos en el sector educativo (Secretaría Distrital de Planeación , 2016).

No obstante, no se registra en ningún documento de lineamiento conceptual de la política ni en ninguno de las líneas técnicas avances en los desarrollos de este componente. En este sentido, se registran las acciones que realizan algunos sectores distritales, pero se señala la falta de caracterización y desarrollo de este componente.

Sectores y entidades distritales que desarrollan el proceso estratégico

Este proceso que desarrolla el derecho a la cultura y a la comunicación ha sido implementado fundamentalmente por la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y por la Secretaría Distrital de Planeación, sector que dirige la estrategia de cambio cultural desde la Dirección de Diversidad Sexual. Como sectores complementarios han participado: Gobierno – cuyas acciones han hecho parte de uno de los componentes de

este proceso, pero se han desarrollado en el proceso estratégico 1 de fortalecimiento institucional – Seguridad, Desarrollo Económico, Movilidad, Integración Social y Educación.

Los sectores que han tenido a cargo la mayoría de las acciones implementadas en este proceso estratégico han sido Planeación y Cultura. Entre 2008 y 2019 la Secretaría Distrital de Cultura desarrollo más de 11 acciones y 25 metas, mientras que la Secretaría Distrital de Planeación desarrolló alrededor de 5 acciones y 5 metas. Otros dos sectores que desarrollaron acciones fueron Integración Social: 1 acción y 3 metas y Desarrollo Económico también con una acción y 4 metas.

A parte de estos sectores, Gobierno, Gestión pública, Hacienda, Ambiente y Hábitat desarrollaron algunas metas específicas del proceso, sobre todo en el último periodo. Sin embargo, todos los sectores distritales, según se planteó en el Plan de Acción 2017 – 2020, debían realizar un plan de trabajo para la implementación de la estrategia de Cambio Cultural "En Bogotá se Puede Ser" – Meta 47-10 del Plan de Acción 2017 – 2020 –.

Sector Cultura

Las acciones de la SDC[35] se han desarrollado en 3 de los 4 componentes del proceso estratégico; fundamentalmente en los componentes 1 y 2. Para el periodo 2008 – 2012, la Secretaría Distrital de Cultura (SDC), con la corresponsabilidad de la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Gobierno propuso desarrollar 3 acciones, de las cuales únicamente desarrollo actividades en la acción 3: apoyo a iniciativas de artistas en proyectos patrimoniales, recreativos y deportivos, realizando muy pocas actividades para el reconocimiento cultural de las personas de los sectores LGBTI.

Para el periodo 2013 – 2016, la SDC desarrolló acciones de emisión, difusión, y visibilización de las actividades culturales de los sectores LGBTI a través del Canal Capital, jornadas de capacitación a los equipos locales de cultura, reuniones de la mesa LGBTI, elaboración de documentos técnicos para la inclusión social y cultural de las personas de los sectores LGBTI, la organización de los Juegos por la Igualdad por parte del IDRD, la realización de eventos como Actívate por la Igualdad, y el apoyo y estímulo a las expresiones culturales, recreativas y artísticas de las personas de los sectores LGBTI.

En el periodo 2017 – 2019, el sector desarrolla y participa en mayor medida en la campaña "En Bogotá se puede Ser", entrega estímulos y apoyos a prácticas artísticas, desarrolla jornadas de información y capacitación e incluye las variables de OS e IG en los formatos del IDRD, continúa con el desarrollo de programas en Canal Capital con la presencia de personas de los sectores LGBTI y apoya de lleno las actividades en la semana de la igualdad.

Finalmente, entre los espacios de articulación entre la PPLGBTI y el sector cultura se encuentran: el "Consejo Consultivo LGBT, en el cual participa la Secretaría Distrital de cultura; y la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual, en el cual se articula el sector cultura,

[35] El Acuerdo 257 de 2006 del Concejo de Bogotá señala que la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte (SDCRD) tiene la misión de "garantizar las condiciones para el ejercicio efectivo, progresivo y sostenible de los derechos a la cultura, a la recreación y al deporte de los habitantes del Distrito Capital, así como fortalecer los campos cultural, artístico, patrimonial y deportivo". (Secretaría Distrital de Planeación, 2017, pág. 19). La Secretaría de Cultura es cabeza del Sector que está integrado por las siguientes entidades, que han tenido responsabilidad en la política pública: -Instituto Distrital de las Artes – IDARTES; Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD; Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC; Fundación Gilberto Alzate Avendaño; Canal Capital.

recreación y deporte. En segundo lugar, entre los espacios de articulación del sector cultura con los sectores sociales LGBTI se encuentran el Sistema de Arte, Cultura y Patrimonio, bajo la responsabilidad de la secretaría de cultura y la Mesa de Arte LGBTI bajo la responsabilidad de IDARTES como

> escenario de dialogo social en el que se construyen participativamente los planes de acción a través de los cuales, creadores, agentes artísticos de los sectores sociales LGBTI y administración distrital conciertan acuerdos para la promoción de las prácticas artísticas asociadas la diversidad sexual y de géneros (Secretaría Distrital de Planeación , 2017, pág. 40).

Sector Planeación

Para el proceso estratégico de "comunicación y educación para cambio cultural", la Dirección de Diversidad Sexual de la SDP ha desarrollado centralmente el componente uno – generación de nuevas representaciones sociales sobres las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos – mediante la creación, implementación y desarrollo de la campaña "En Bogotá se puede ser" desde 2010 hasta la actualidad.

En el periodo 2008 - 2012, se inicia el planteamiento de la campaña con el nombre "En Bogotá se puede ser Gay, Lesbiana, Bisexual y Transgenerista". (Secretaría Distrital de Planeación , 2013, pág. 56). En 2012 presenta la campaña "En Bogotá se puede Ser" a todas las entidades del distrito con la entrega de piezas comunicativas y la realización de programa de radio "En Bogotá se puede ser" con emisión semanal. Además de la campaña, en 2011 se inicia con el desarrollo de la estratégica de "Ambientes Laborales Inclusivos" con la elaboración de la encuesta sobre ambientes laborales. Para el periodo 2012 – 2016, la SDP desde la Dirección de Diversidad Sexual desarrolla 4 versiones de la "semana de la Diversidad sexual", la principal actividad de la campaña de cambio cultural. De igual manera, para el periodo 2016 – 2020, se desarrolla la campaña de cambio cultural, junto con jornadas de sensibilización, el desarrollo de las "semanas por la Igualdad", la divulgación de piezas comunicativas.

Sector Desarrollo Económico

Este sector ha desarrollado acciones específicas en este proceso estratégico, dado que ha tenido a cargo la acción de promover a Bogotá como un destino turístico incluyente (2012 – 2016) desarrollando actividades orientadas a la prestación y oferta de servicios culturales para las personas de los sectores LGBTI, así como alianzas publico privadas para el desarrollo del producto turístico. Para el periodo 2016 – 2020, este sector tuvo la meta de realizar y difundir una guía turística LGBTI, además de propiciar atención a turistas LGBTI en puntos de información turística.

Sector Integración Social

La participación de este sector es concreta, así, en el periodo 2012 – 2016, tuvo a cargo la acción de desarrollar modelos pedagógicos para jardines infantiles que reconocieran la diversidad de las familias, realizando asesorías en la elaboración de proyectos pedagógicos e incorporando el enfoque diferencial. Tuvo la meta para el periodo 2016 – 2020 de "formar a 13.000 personas del sector educativo y aparatos de justicia en enfoque diferencial desde la perspectiva de orientaciones sexuales e identidades de género, a través de la Escuela Itinerante y en articulación con la Secretaría de Educación" (Acción 37, Plan de acción 2017 – 2020). Además de esto se ha articulado con la SDP para el desarrollo de la campaña "En

Bogotá se puede ser" desde la elaboración de talleres, cine foros, conversatorios, conferencias y ferias de servicios y agendas culturales.

Sector Educación

La SDE ha tenido la meta de diseñar e implementar campañas de comunicativas que se han centrado en la socialización de la Ruta de Atención Integral a las Víctimas de Hostigamiento por Identidad de Género y Orientación Sexual, más que en el desarrollo mismo del componente 4 del proceso estratégico "Escuela para la inclusión y la diversidad", en el cual no registra actividades ni desarrollos como se puede evidenciar en los documentos de Balances y Perspectivas de 2015 y 2019.

Estrategias del proceso estratégico

El decreto 062 2014 establece dos estrategias para responder a la discriminación estructural hacia las personas de los sectores LGBTI. Por un lado, la Estrategia Distrital Ambientes Laborales Inclusivos, con el objetivo de contribuir a la eliminación de distintas formas de discriminación y segregación por OS e IG en el ámbito laboral. Por otro lado, la estrategia de Cambio Cultural En Bogotá se Puede Ser. La primera estrategia se desarrolló en el marco del proceso estratégico uno de Fortalecimiento Institucional, por tanto, no se desarrolla en este apartado, pero se caracteriza como uno de los desarrollos de la PPLGBTI para contrarrestar distintas formas de discriminación.

Estrategia de cambio cultural "En Bogotá se Puede Ser"

La estrategia de cambio cultural "En Bogotá se puede ser" ha tenido como objetivo "fomentar una culturan de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, por medio del intercambio de experiencias y construcciones políticas, pedagógicas, culturales y organizativas de la ciudadanía en general" (Secretaría Distrital de Planeación, 2015, pág. 297). Y ha tenido como finalidad

> "transformar las prácticas culturales basadas en el prejuicio (dentro del sistema de valores de la sociedad) que perciben a las personas de los sectores LGBTI como un riesgo para la sociedad o por establecer que hay ciertos espacios a los que no pueden acceder y ciertas acciones que no pueden realizar" (Secretaría Distrital de Planeación, 2019, pág. 155).

La estrategia inició en 2010, desde la iniciativa de las personas de los sectores LGBT que tienen asiento en el Espacio Autónomo del Consejo Consultivo LGBT, y fue elaborada en conjunto entre la Dirección de Diversidad Sexual, la oficina asesora de prensa y comunicaciones de la Secretaría Distrital de Planeación y el Consejo Consultivo LGBT de Bogotá; y fue avalada por la Oficina de Prensa de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Secretaría Distrital de Planeación , 2017, pág. 15).

Esta estrategia de cambio cultural es coordinada por la Dirección de Diversidad Sexual (DDS) de la Secretaría Distrital de Planeación (SDP) y ejecutada por todos los sectores y entidades de la Administración Distrital de Bogotá desde las respectivas oficinas asesoras de comunicaciones.

La estrategia desarrolla acciones dirigidas a tres públicos o líneas de intervención (SDP, 2019):

- *Comunidad en general.* Es el grupo de receptores más amplio y sobre el cual se trabaja permanentemente en la difusión de mensajes que aporten al cambio de imaginarios y representaciones sociales generadoras de discriminación.
- *Servidores públicos de la Administración Distrital.* La estrategia establece el desarrollo de acciones de cambio cultural dirigidas a las y los servidores públicos, con el objetivo de que realicen una gestión pública en la que se eliminen las barreras de acceso y se garanticen los derechos de las personas de los sectores LGBTI en el ámbito laboral.
- *Sectores sociales LGBTI.* La estrategia define y realiza acciones orientadas a fortalecer el reconocimiento, la visibilización y la exigibilidad de derechos de las lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales en Bogotá.

Insumos

Insumos normativos

Entre los insumos normativos de este proceso estratégico se encuentra, los artículos 13 y 16 de la Constitución Política de Colombia. El artículo 13 establece que "todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, apelando al derecho a la igualdad. El artículo 16 establece que "todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, apelando al derecho a la libre expresión, incluidas las manifestaciones culturales. De igual manera se apela a todos los artículos que protejan los derechos a la vida, al trabajo, a la educación, entre otros, que sean afectados por las representaciones sociales negativas y basadas en estereotipos que generen discriminación con ocasión de las identidades de género y las orientaciones sexuales.

Por otro lado, también en la Constitución, para el desarrollo del proceso estratégico se apela a los artículos 70 y 71 como garantía de acceso a la cultura en igualdad de condiciones:

> Artículo 70: El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación
>
> Artículo 71: La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general, a la cultura. El Estado creará incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades. (Constitución Política de Colombia).

En este marco, está la Ley 397 de 1997 por la cual se desarrollan los Artículos 70, 71 y 72 de la Constitución Política y se dictan normas sobre patrimonio cultural, fomentos y estímulos a la cultura y se crea el Ministerio de la Cultura.

También se apela a la Convención de la Unesco para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial de 2003 y adoptada en Colombia mediante la Ley 1037 de 2006 y promulgada mediante el Decreto 2380 de 2008. Con ocasión del componente 2 del proceso estratégico, para la visibilización de las expresiones culturales de las personas de los sectores LGBTI. En este se establece que:

> hacen parte de dicho patrimonio los usos, prácticas, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas, junto con los instrumentos, objetos, artefactos, espacios culturales y naturales que les son inherentes, así como las tradiciones y expresiones orales, incluidas las lenguas, artes del espectáculo, usos sociales, rituales y actos festivos, conocimientos y usos relacionados con la naturaleza y el universo, técnicas artesanales, que las comunidades, los grupos y en algunos casos los individuos reconozcan como parte de su patrimonio cultural. El Patrimonio Cultural Inmaterial incluye a las personas que son creadoras o portadoras de las manifestaciones que lo integran (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 115).

Finalmente, como insumos normativos para el desarrollo de la PPLGBTI y particularmente de este proceso estratégico, se reconoce el Decreto O62 DE 2014 de la Alcaldía mayor de Bogotá, "Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones", en el cual se reglamenta la estrategia en Bogotá se puede ser.

Insumos técnicos

Para el periodo 2012 – 2016 entre los insumos técnicos para la implementación de las distintas acciones del proceso en el marco de la campaña de cambio cultural se encuentran:

- En 2013 se contrata la elaboración de un marco conceptual[36] para la estrategia que brindara un soporte para el diseño de la imagen, el eslogan y en general la campaña de comunicación, es decir, que sustentara esta campaña desde un propósito comunicativo definido. El resultado de este trabajo fue el informe "Isonomía, principio de igualdad ante la Ley", documento que ubica referentes teóricos desde la filosofía para relacionarlos con aspectos éticos, políticos y de las teorías de la comunicación y la semiótica, en los que señala aspectos como el valor de la diferencia y la igualdad como aspectos para posicionar a traves de los mensajes. Y recomienda el uso de símbolos ya instaurados en la sociedad (como el "prohibido" o el "igual") para trasladar este significado a los temas de la política.
  También, sugiere mayor apropiación del espacio público, y acciones para la normalización de lo diverso sobre la ciudadanía, para lo que se sugiere el uso de recursos como los performances artísticos, la intervención en las señales de tránsito como pasos cebras y bolardos de plazas y calles.
- Guía de Uso de la Estrategia en Bogotá Se Puede Ser. La guía de imagen de la estrategia "En Bogotá se puede Ser" es creada para garantizar el correcto uso visual de la marca y la consistencia de esta a través de las diferentes piezas que se puedan desarrollar tanto impresas como digitales. Esta guía comprende el tratamiento de la marca a través de diferentes elementos como su nombre, la esencia, el logo, los colores

[36] Este proceso se realiza a traves del contrato 100 de 2013 entre la DDS y Carlos Álvarez.

y la tipografía (Secretaría Distrital de Planeación, 2017a, pág. 16). Esta guía señala los parámetros que desde los distintos sectores se debían tener en cuenta para implementar de manera acorde a los enfoques diferenciales y de género, la estrategia de cambio cultural.

- Piezas comunicativas de la estrategia "En Bogotá se puede ser". Todas las piezas de la política pública LGBTI deben incluir el identificador de la estrategia con las especificaciones establecidas en la Guía (Secretaría Distrital de Planeación, 2017a).

Durante el último periodo, en el marco del componente dos de este proceso, se construyó el documento de Lineamientos técnicos y conceptuales de una estrategia para la recuperación de la memoria histórica del movimiento y personas de los sectores LGBTI en la ciudad de Bogotá, de 2019. Sin duda un aporte en el último año para pensar la recuperación de la memoria LGBTI en Bogotá. El documento tiene como objetivo: elaborar los lineamientos técnicos y conceptuales de una estrategia para la recuperación de la memoria histórica del movimiento y personas de los sectores LGBTI en la ciudad de Bogotá. Desarrollando los objetivos específicos:

- *Integrar información de distintas fuentes en la construcción de la estrategia propuesta para la recuperación de la memoria histórica del movimiento y personas de los sectores LGBTI.*
- *Identificar los aspectos técnicos requeridos para la construcción de un museo LGBTI como estrategia para la recuperación de la memoria histórica.*
- *Proponer elementos estructurales para la implementación de un museo LGBTI en el marco de la Política Pública LGBTI de Bogotá (Secretaría Distrital de Planeación , 2019a)*

Uno de los ejes centrales en este documento es el planteamiento de los lineamientos para el diseño de un Museo LGBTI, en tanto este tipo de espacios permite evidenciar

> "la resistencia, presentar las distintas experiencias de vida, aportes y formas de expresión que han aportado a la construcción social de la ciudad y el país. Así, presenta distintas contribuciones que desde el arte, las ciencias y la cultura las personas de los sectores LGBT han desarrollado y sin dejar de lado los momentos que han marcado la historia, bien sea por los logros alcanzados en términos de reconocimiento y garantía de derechos o por las formas atroces y dolorosas en que se ha manifestado la exclusión, discriminación y violencia" (Secretaría Distrital de Planeación , 2019a).

Finalmente, se cuenta con las líneas técnicas de cada sector, en donde se presenta la estrategia de cambio cultural "En Bogotá se puede ser". Entre las líneas técnicas centrales para el proceso estratégico tres se encuentran:

- Línea técnica Sector Cultura, Recreación y Deporte.
- Línea técnica Sector Planeación.
- Línea técnica Sector Educación.
- Líneas técnicas de los sectores distritales.

Insumos financieros

En el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Positiva, no se identifican metas asociadas a este proceso estratégico. Posteriormente, en el Plan de Desarrollo Bogotá Humana, de las cuatro metas, se reconoce una como contribución directa a este proceso estratégico, con una ejecución total del 96,06%.

Tabla 42. Meta Plan de Desarrollo Bogotá Humana

Meta Plan de Desarrollo		2012	2013	2014	2015	2016	Total
Disminuir en 15 puntos porcentuales la percepción de discriminación, violencias y exclusión social de las personas de los sectores LGBTI, que les impide el ejercicio pleno de sus derechos	Programado	448	311	269	350	300	1.679
	Ejecutado	444	311	269	349	240	1.613

Fuente.http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/1410_03_coordinacionprogramas_20160531.pdf.pdf

Esta meta ligada a la estrategia de cambio cultural y a los indicadores de discriminación establecidos desde la LB, representa una intensión valiosa para fortalecer la estrategia y apuntar a cambio contundentes, sin embargo, sigue siendo una medición de percepción.
En el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, de las cuatro metas relacionadas con la política una se asocia a este proceso estratégico, con una ejecución del 80%.

Tabla 43. Meta Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos

		2016	2017	2018	2019	2020	Total
Implementar una (1) Campaña de cambio cultural para la trasformación de representaciones sociales discriminatorias hacia las personas de los sectores LGBTI	Programado	13	326	258	325	90	1.012
	Ejecutado	13	326	258	325	0	921

Fuente. Información tomada el 27/05/2020 de: http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/03_gerenciaprogramas_20171231_0.pdf;

En el segundo PdA de la PPLGBTI, la SDP formula el Proyecto de inversión 717 Coordinación de la Política pública de garantía de derechos de las personas lesbianas, gais, transgeneristas, y otras identidades de género y orientaciones sexuales de 2012.

Dentro de los objetivos establece “generar un cambio de imaginarios y representaciones sociales en relación con las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas para la disminución de prácticas discriminatorias por identidad de género y orientación sexual a través de campañas de comunicación” (Proyecto 717, pág. 21).

El proyecto tuvo una ejecución de $643,000.000 en la meta asociada a la ejecución de la estrategia de Cambio Cultural.

Tabla 44. Proyecto de inversión 717

Plan de Desarrollo	Proyecto	Meta	Ejecutado
Bogotá Humana 2012-2016	717 - Coordinación de la Política pública de garantía de derechos de las personas lesbianas, gais, transgeneristas, y otras identidades de género y orientaciones sexuales	Realizar 100 porciento de una estrategia para la transformación de Imaginarios y representaciones sociales	643.000.000

Fuente. Información tomada el 27/05/2020 de: http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/03_gerenciaprogramas_20171231_0.pdf

Para el periodo 2017 – 2020 la SDP cuenta con el Proyecto 989 “Fortalecimiento de la política pública LGBTI de 2017. Mediante este proyecto de inversión se logró el desarrollo de la acción 46 del componente 1 – contribuir a la transformación de imaginarios y a procesos de transformación cultural en el marco de acciones de construcción de paz (…) – y las 3 metas planteadas en el plan de desarrollo 2017 – 2020. Esto en la medida que el proyecto tiene como uno de sus objetivos la transformación de imaginarios generadores de exclusión, discriminación y vulneración de derechos (Secretaría Distrital de Planeación, 2017a, pág. 26). De igual forma, el proyecto contribuye al desarrollo de la acción 47, del componente 2 – desarrollar una estrategia de cambio cultural que convoque a la ciudadanía, los servidores públicos y a las personas de los sectores LGBTI –.

El presupuesto ejecutado en este proyecto para esta meta fue de $920,964.000. Tal como se indica a continuación.

Tabla 45. Proyecto de inversión 989

Plan de Desarrollo	Proyecto	Meta	Ejecutado
Bogotá Mejor para Todos 2016-2020	989 - Fortalecimiento de la política pública LGBTI	Desarrollar 5 Fases de una campaña de cambio cultural para la transformación de imaginarios y representaciones sociales discriminatorias hacia las personas de los sectores LGBTI	920.964.000

Fuente. Información tomada el 27/05/2020 de: http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/03_gerenciaprogramas_20171231_0.pdf

Otros sectores

Los sectores con responsabilidad en este proceso estratégico formularon proyectos de inversión que contribuyen a logro del objetivo propuesto, sin embargo, estos proyectos no contaban con metas específicas asociadas a la política, de tal manera que no es posible discriminar el presupuesto asignado para este fin.

Así, para el periodo 2012 – 2016, el sector cultura, en el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Humana implementa el Proyecto 779 Bogotá Reconoce y Apropia la Diversidad y la Interculturalidad, pero no registra el presupuesto asignado.

Durante el periodo 2016 – 2019, en el marco del Plan de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos”, se reconocen entre otros en la Secretaría de Cultura el proyecto 987 Saberes Sociales para la Cultura Ciudadana y la transformación cultural en IDARTES 1017. Arte para la transformación social: Prácticas artísticas incluyentes, descentralizadas y al servicio de la comunidad de 2016, en el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural el proyecto 1112, Instrumentos de Planeación y gestión para la preservación y sostenibilidad del patrimonio cultural de 2016, en Canal Capital 10 Televisión pública para la cultura ciudadana, la educación y la información de 2016 desde los cuales se asociaron actividades relacionadas con el cambio cultural sin embargo no se establece claramente la asignación de recursos financieros en su ejecución.

Insumos humanos

Las oficinas de comunicación de las distintas secretarías distritales constituyen los grupos de trabajo encargados de visibilizar y trasmitir los mensajes de la campaña de cambio cultural en cada entidad, las cuales se articulan a la Dirección de Diversidad Sexual a través

de las y los referentes que tiene cada entidad para la transversalización de la Política Pública LGBTI. Además de estos equipos, que se definen según casa sector, la Dirección de diversidad Sexual de la SDP constituye el equipo que realiza la planeación, coordinación y logística de los eventos desarrollados en el marco de la semana por la igualdad. La campaña también cuenta con el "apoyo de funcionarios y funcionarias de las entidades que se suman al desarrollo de este evento" (Secretaría Distrital de Planeación , 2018).

Insumos tecnológicos

Para el desarrollo de este proceso estratégico el Canal Capital ha constituido una herramienta fundamental para la difusión y visibilización de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá. No solo por las notas o información sobre los eventos culturales de organizaciones y personas de los sectores LGBTI, sino por la realización de programas especializados en la visibilización de las problemáticas, vida cotidiana y proyectos culturales de las personas de los sectores LGBTI. Sin duda, ha constituido un espacio de visibilización que debe seguir enriqueciendo la programación distrital y nacional con voces diversas y múltiples identidades.

Ejemplo de esto fue el programa El Sofá, de Canal Capital como parte de la visibilización de las historias, quehaceres, y acciones de la institucionalidad, activistas, personas y organizaciones de los sectores LGBTI, contó con más de 100 capítulos. Se han presentado reportajes en el programa Indivisibles y el Primer Café a través del canal. Y, además de esto, ha sido continuo el proceso de divulgación de las actividades de la Semana por la Igualdad y de la conmemoración de las fechas emblemáticas en distintas franjas en el canal. Las miniseries Cuatro Vientos y Roma, constituyen otro ejemplo de programación dedicada a visibilizar historias de las personas de los sectores LGBTI, sin caricaturizar o estereotipar su presencia en televisión como ocurre en los programas de otros canales de televisión nacional.

El Ciclo de Cine Rosa puede constituir una de las formas de difusión anual que, como tecnología y festival, han creado un espacio en el ambiente cultural de Bogotá destinado a los temas de diversidad sexual e identidades de género en el Cine.

Finalmente, la aplicación móvil en Bogotá se puede ser, en tanto herramienta virtual para la consulta de la oferta cultural de la ciudad relacionada con expresiones artísticas y espacios culturales y artísticos para personas de los sectores LGTBI. Conocer todo lo relacionado con la PPLGBTI y reportar cualquier acto de discriminación y vulneración de derechos a través de los canales de denuncia LGBTI.

Actividades, Productos y Resultados

En este apartado se muestran las acciones, metas, resultados y productos por periodo y por componente del proceso estratégico de Comunicación y educación para el cambio cultural. Se evidencia de forma general el tipo de actividades desarrolladas en cada componente por periodo, los resultados y la continuidad o discontinuidad de las acciones en cada componente en los últimos 12 años.

A continuación se presenta las acciones en el **componente 1 Generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos,** el cual ha tenido mayor desarrollo. Como se observa, en el periodo 2008 – 2011 se desarrolló 1 acción que proponía el desarrollo de estrategias comunicativas por parte del sector Cultura, no se establece ningún resultado. Sin embargo, en el sector de Planeación, sector corresponsable, se lanza la campaña de cambio cultural en su primera versión.

Tabla 46 Acciones y actividades del componente 1 entre 2008--2011

Acciones	Actividades y Resultados
Desarrollo de estrategias comunicativas dirigidas a la ciudadanía para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBT y el reconocimiento de las diferentes OS e IG	No se establecen resultados para esta acción
	Lanzamiento de la Campaña: "En Bogotá se puede ser". Acompañamientos a marchas y festivales organizados por los sectores LGBT Difusión y diseño de piezas graficas por medios institucionales y externos de la encuesta de ambientes laborales inclusivos.

Fuente. Elaboración propia. (Secretaría Distrital de Planeación , 2008), (Secretaría Distrital de Planeación , 2011)

En el periodo 2012 – 2016 en el componente se desarrollan 3 acciones: desarrollo de la campaña de cambio cultural, la formación de servidoras y servidores públicos, la promoción de espacios de debate y reflexión y la promoción de Bogotá como destino turístico para las personas LGBTI. Esta última acción tiene continuidad en los últimos 2 periodos, sin embargo, los avances en las metas del segundo periodo son escasos en los documentos de Balances y perspectivas.

Tabla 47. Acciones y actividades del componente 1 entre 2012-2016

Acciones	Sectores	Actividades y Resultados
Promoción de nuevas representaciones sociales en relación con sexo, orientaciones sexuales e identidades de género mediante el desarrollo de una campaña de cambio cultural orientada hacia la ciudadanía y sus servidores públicos y a las personas de los sectores LGBTI.	Planeación	Desarrolló la Campaña de Cambio Cultural en Bogotá se puede ser Logró transmitir un mensaje de igualdad y no discriminación a más de 20.000 personas en promedio durante cada año de realización de la semana. Desarrollo de 4 versiones de la "Semana de la Diversidad Sexual"
	Gestión Pública	No se cumple la meta. Se señala únicamente el "Rediseño del identificador y de la campaña de Cambio Cultural en Bogotá se puede ser".
	Cultura	Difusión de las actividades llevadas a cabo en la Semana por la igualdad, congresos internacionales, encuentros de saberes, fechas emblemáticas y acciones de los sectores a través de Canal Capital en los programas: El sofá e Indivisibles.
	Cultura	Visibilización de las actividades por medio de los programas: El Sofá, El primer café y la franja informativa de canal capital. Emisión de notas sobre: *La apertura de servicios del Centro de Atención a la Diversidad Sexual y de Géneros CAIDSG, de la localidad de Los Mártires. * Jóvenes de Fontibón consolidan un proyecto de trabajo con personas de los sectores LGBT. * Propaganda sobre cupos laborales de planta para personas transgeneristas en el Distrito. * Apertura del Comedor Comunitario Casa Nutrir Diversidad
Promoción de espacios de reflexión y debate en torno a las orientaciones sexuales e identidades de género	Cultura	Jornada de capacitación en enfoque poblacional, que incluye el enfoque diferencial por OS e IG, para servidoras y servidores de las áreas de planeación de las alcaldías de Teusaquillo, Candelaria, Puente Aranda, Sumapaz y San Cristóbal. De igual forma, a los 20 equipos locales de Cultura de la Secretaría y a los servidores(as) de la Dirección de Arte, Cultura y Patrimonio de la SDCRD
		1 reunión con la Mesa LGBT de Bogotá, con el fin de proponer: 1) la realización de un foro para el reconocimiento de la Marcha de la Ciudadanía Plena como patrimonio cultural e inmaterial de la ciudad; y 2) la conformación de la mesa Inter colegiada.

Acciones	Sectores	Actividades y Resultados
		Emisión de más de 100 capítulos del programa el Sofá de Canal Capital. EL Sofá es un espacio de discusión y reflexión sobre los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales.
Promover a Bogotá como un destino turístico incluyente para las personas de los sectores LGBTI, desarrollando productos y servicios acordes con las necesidades de estos sectores sociales	Desarrollo Económico	Creación de un directorio de establecimientos especializados y amigables con los sectores sociales LGBTI, y el desarrollo de una estrategia informativa con la adaptación de la página web, el desarrollo de contenidos sobre el tema y la creación de una guía especializada de la ciudad. Creación de Mesa Técnica del Producto Turístico LGBTI Construcción de un documento de orientación para la capacitación y desarrollo de procesos de capacitación a ambos tipos de empresarios(as) identificación de cinco atractivos turísticos del segmento de tipo evento, para los cuales se está desarrollando un plan de fortalecimiento
		Para el desarrollo de Bogotá Noche de Colores, el IDT (por intermedio de su asociado Corporación Barraca Teatro) estableció alianza con tres agencias de viajes, que además de desarrollar planes, contribuyeron al fortalecimiento del evento de cara a mejorar el significado y la calidad del atractivo “Semana por la Igualdad”.

Fuente. Elaboración propia. (Secretaría Distrital de Planeación , 2013), (Secretaría Distrital de Planeación , 2015).

Para el periodo 2017 – 2020 se realizan 3 acciones, centrales que dan continuidad a la campaña de cambio cultural y a la promoción de Bogotá como destino turístico LGBTI. La única acción nueva es la transformación de imaginarios en el marco de construcción de paz en personas de los sectores LGBTI víctimas del conflicto armado, de la cual no se tienen resultados.

Tabla 48. Acciones y actividades del componente 1 entre 2017-2020

Acciones	Sectores	Actividades y Resultados
Contribuir a la transformación de imaginarios y a procesos de transformación cultural en el marco de acciones de construcción de paz, orientadas al reconocimiento los derechos de las personas de los sectores LGBTI que, en razón de sus OS e IG han sido victimizadas en el marco del conflicto armado.	Planeación	No se establece ningún resultado en esta meta.
		2 jornadas de sensibilización en temas de educación para el cambio cultural una participación de 100 personas, pertenecientes a 26 instituciones diferentes del orden nacional y distrital, se llevaron a cabo
		Desarrollado de 3 Semanas por la Igualdad con la participación de 652.250 personas en actividades culturales, deportivas y académicas.
Desarrollar una estrategia de cambio cultural que convoque a la ciudadanía, los servidores públicos y a las personas de los sectores LGBTI, en alianza con las organizaciones sociales, para la promoción de nuevas	Hacienda	Divulgación de piezas comunicativas en la Secretaría de Hacienda, Catastro, Foncep y la Lotería de Bogotá, han llegado a 150 funcionarias y funcionarios, con el objetivo de conocer la PPLGBTI y el enfoque diferencial por OSIG.
	Ambiente	Visibilización de las piezas comunicativas diseñadas en el desarrollo de las fechas emblemáticas para los sectores LGBTI y que están relacionadas con el cumplimiento de objetivos de la Política Pública LGBTI, se han socializado en las diferentes plataformas comunicativas que maneja la SDA.

Acciones	Sectores	Actividades y Resultados
representaciones sociales en relación con la sexualidad, las orientaciones sexuales y las identidades de género.		Desde la Secretaría Distrital de Ambiente- SDA, se realizan y difunden las siguientes piezas comunicativas y boletines de prensa: Día de la No Homolesbitransfobia, día internacional del orgullo, piezas de expectativa e invitación al diligenciamiento de la encuesta ALI en el JBB y el IDPYBA, charla SDA y Personería de Bogotá, difusión de dos boletines de prensa del Festival por la Igualdad y Oferta laboral en Bogotá, difusión de pieza de invitación y de programación del Festival por la Igualdad.
	Cultura	1 documento de evaluación de la estrategia
	Integración social	21 actividades en la ejecución de la campaña "En Bogotá se Puede Ser", en las diferentes localidades de la capital enmarcadas en temas ambientales, ferias de servicios, agendas culturales, espacios libres de discriminación, consejos locales de política social, recreación y deporte
		Desarrollo de 129 actividades en las localidades de la ciudad orientadas a transformar imaginarios y representaciones sociales frente a las personas de los sectores LGBTI y en las que participaron 2.992 personas.
	Gestión pública	No se cumple la meta, únicamente se señala que el Plan de trabajo estuvo orientado a apoyar la realización de la Semana por la Igualdad, los Congresos internacionales que se llevaron a cabo, el Concierto por la Igualdad Sergio Urrego y la difusión de piezas comunicativas de la Semana.
	Planeación	600.000 personas en Colombia conocieron la Política Pública LGBTI de Bogotá por medio de las voces de sus protagonistas a través del suplemento literario DIEZ de la Revista Arcadia, con el que se conmemoraron los diez años de la PPLGBTI. La producción de contenidos audiovisuales sobre diversidad sexual en notas periodísticas, en series televisivas como Cuatro vientos y Roma y la socialización de actividades de la PPLGBTI en los programas radiales emitidos en DC Radio y LAUD 90.4 FM, como aportes al cambio cultural 11.741 servidores públicos de las Secretarías, las entidades adscritas y las Alcaldías Locales han participado en la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos, en sketchs teatrales, en la encuesta, en jornadas de inducción y reinducción, en encuentros de saberes, en obras teatrales y en foros La consolidación de la Unidad de Planeación Zonal (UPZ) 99 como el Distrito Diverso de Bogotá, resignificando el espacio público y garantizando a su vez el derecho de las personas de los sectores sociales LGBTI a disfrutar el espacio público.
	Hábitat	Difusión de piezas comunicativas y el apoyo a la divulgación de la información de temas LGBTI en la Secretaría de Hábitat, ha permitido que las y los funcionarios conozcan la PPLGBTI.
Promover a Bogotá como un destino turístico incluyente para las personas de los sectores LGBTI, desarrollando productos y servicios acordes con las necesidades de estos sectores sociales, y potenciando el ejercicio de sus derechos.	Desarrollo Económico	(Acción planteada como parte del componente 3) El Instituto Distrital de Turismo realizó la actualización de la Guía turística LGBTI de Bogotá. Este tiene apartes sobre sitios de interés culturales, ambientales, rutas de emergencia y lugares de socialización LGBTI
		654.548 mil turistas de los sectores sociales LGBTI Registrados en Bogotá. Se desarrolló una capacitación en temas relacionados con la PPLGBTI dirigida a los informadores turísticos. A su vez, se incorporó la pregunta ¿Se reconoce como LGBTI?, con el fin de cuantificar el número de personas de los sectores LGBTI atendidas en los puntos de información turística. Se atendieron 368 personas LGBTI en los puntos de información turística y en los recorridos gratuitos, allí se suministró información sobre las actividades culturales, rutas turísticas y sitios de interés.

Fuente. Elaboración propia. Fuente. (Secretaría Distrital de Planeación , 2016), (Secretaría Distrital de Planeación, 2019)

En este primer componente del proceso, es en el cual más sectores distritales participan en la implementación. Las acciones, centralmente fueron responsabilidad de los sectores de Cultura y Planeación, sin embargo, Desarrollo Económico participa durante el segundo periodo. Durante el último periodo los sectores de Hacienda, Ambiente, Integración Social, Gestión Pública y Hábitat también tienen metas específicas relacionadas con la elaboración de planes de trabajo, actividades y jornas de información sobre la campaña de cambio cultural.

La acción central a lo largo de todos los periodos ha sido el desarrollo de la campaña de cambio cultural "En Bogotá se puede ser". Esta estrategia ha tenido continuidad a lo largo de los 3 planes de acción de la PPLGBTI y del desarrollo del componente 1, pues se viene desarrollando de forma continua desde 2010 hasta 2019. Los resultados han sido favorables en términos del reconocimiento de la semana y de la participación de organizaciones de personas de los sectores LGBTI, pues cada vez más personas reconocen los distintos productos de la "Semana por la Igualdad" y en sus recientes versiones, del "festival por la igualdad".

Resultados de la Estrategia de Cambio cultural "En Bogotá se puede ser"

Aunque la actividad central de la estrategia de cambio cultural, "Semana por la Igualdad" inició en 2011 se cuentan con registros de participación desde 2013. Durante este primer periodo, en el año 2013 la Semana por la igualdad contó con 25 actividades culturales, pedagógicas, informativas, participativas y lúdicas, en las que participaron 3.500 mil personas no sólo de los sectores LGBTI, sino de la ciudadanía en general. Durante la Semana de 2014 el número de participantes de estimó en 20.000 personas creciendo considerablemente. En la semana de 2015 participaron 30.000 personas (Secretaría Distrital de Planeación , 2018 , pág. 31). En el año 2016, edición 6 de la semana por la igualdad, participaron 13.410 personas, no se señala cuál fue la razón de esta baja participación con respecto a los años anteriores.

Para el periodo 2017 – 2019 no se tiene datos por año de participación en las "Semana por la igualdad" de 2017 y en los Festivales por la igualdad de 2018 y 2019. Sin embargo, en el documento de Balances y Perspectivas de 2019 se estima la participación de 652.250 personas en actividades culturales, deportivas y académicas durante las 4 ediciones de la Semana; estimado que superaría los resultados de del primero periodo casi en más del 200%.

Ahora bien, en los documentos de Línea técnica de distintos sectores, entre estos cultura y planeación, cuenta con un objetivo general dirigido a los entes distritales que concreta, para este sector, el objetivo de la estrategia. A saber:

> "incorporar, en las entidades distritales, una estrategia de cambio de imaginarios y representaciones sociales en relación con las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales que redunde en la disminución de prácticas discriminatorias por identidad de género y orientación sexual". (Secretaría Distrital de Planeación, 2017a, pág. 15).

También cuenta con los siguientes objetivos específicos:

1. Proponer y contribuir al cambio de imaginarios y representaciones sociales en torno a lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales.
2. Divulgar conceptos y conocimientos básicos en relación con las orientaciones sexuales y las identidades de género.
3. Difundir la política pública para la garantía plena de derechos de lesbianas, gays, bisexuales y transgénero como eje estructurante del reconocimiento, protección, promoción y ejercicio de derechos fundamentales en perspectiva diferencial (Secretaría Distrital de Planeación, 2017a).

La estrategia, señala la DDS, ha tenido 3 fases. La primera fase, dirigida a la ciudadanía general, la segunda, a servidores y servidoras públicos y la tercera dirigida a las personas de los sectores LGBTI. Desarrollando, de esta manera, el conocimiento y reconocimiento de la ciudadanía general de la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI, la construcción de herramientas en servidores y servidoras públicos para el abordaje, según el sector, de las problemáticas y barreras de acceso en derechos y servicios a las que se ven enfrentadas las personas de los sectores LGBTI y, finalmente, el restablecimiento y visibilización de relaciones de las personas de los sectores LGBTI con las instituciones que históricamente los y las han excluido (Secretaría Distrital de Planeación, 2017a).

"En Bogotá se puede ser" ¿qué?

La campaña de cambio cultural se ha transformado a lo largo de los últimos 10 años, así como el slogan o el mensaje en realización de la "Semana de la Diversidad Sexual y de Género" junto con misma estructura de esta actividad. En 2010 inicia la campaña de cambio cultural *"cuando el Consejo Consultivo solicitó a la administración distrital la adopción de una campaña de comunicaciones, que contribuyera al cambio de imaginarios negativos de las personas de los sectores LGBTI, el alcalde mayor delegó en la Secretaría de Planeación Distrital y particularmente en la Dirección de Diversidad Sexual, en su rol de ente rector de esta política pública, la coordinación de la estrategia junto con la "semana por la igualdad"* (Secretaría Distrital de Planeación , 2018 , pág. 10).

En 2011, primera etapa de la campaña inició con el slogan: "En Bogotá se puede ser LGBT", nombrando y reconociendo de forma explícita los sectores sociales LGBT ante la ciudad. Las imágenes empleadas ubicaban a las personas en situaciones de la vida cotidiana como la ciclovía, el supermercado, la celebración de cumpleaños o el trabajo.

En 2012, se cambia el slogan a "En Bogotá se puede ser", con el fin de no etiquetar a las personas en una orientación sexual o identidad de género específica y señalar que en Bogotá se puede desarrollar su personalidad, identidad y sexualidad sin ningún limitante. Se presenta la campaña a todas las entidades del distrito con la entrega de piezas comunicativas y la realización de programa de radio "En Bogotá se puede ser" con emisión semanal.

En 2013, la Semana eligió mensaje: “La diversidad construye Ciudad”, evidenciando que la diversidad sexual y de géneros impacta en la forma como se planea y se construye la ciudad (Secretaría Distrital de Planeación , 2014, pág. 2). Para 2014 el slogan de la Semana fue: “Transforma tu mente, transforma Bogotá”. Este mismo año, el nombre de la Semana cambia a: “Semana por la Igualdad” respondiendo a “la necesidad de enfatizar el mensaje de inclusión social. Reafirmar que todas las poblaciones y sectores sociales, no sólo la población LGBTI, están invitados a participar”. En 2015 el eslogan de la semana fue “Somos Diferentes con el mismo derecho a vivir en paz” (Secretaría Distrital de Planeación , 2014).

Para 2016, tercer etapa de la campaña, se ratifica el slogan “En Bogotá se puede ser” y se busca, como objetivo final “la felicidad de la ciudadanía capitalina” según establece la SDP:
“La campaña de cambio cultural de la política pública LGBTI actualizó su logo, el trabajo articulado de las oficinas de prensa de la Secretaría Distrital de Planeación y de la Alcaldía Mayor de Bogotá entregaron a la ciudadanía una nueva imagen que orienta a la felicidad y la alegría implícitos en la diversidad; además de reiterarse el ya posicionado slogan “En Bogotá se Puede Ser” (Secretaría Distrital de Planeación, 2016).

Se observa, que en cada periodo de la política se han efectuado cambios en los identificadores (imagen y eslogan) de la campaña, posiblemente acordes a los lineamientos del plan de desarrollo de la ciudad, sin embargo, no se encuentran documentos técnicos que sustenten dichos cambios. De manera que, la campaña, no ha tenido un proceso de conceptualización que respalde no solo la elaboración de la imagen, sino de la intensión comunicativa, la claridad del mensaje, el público objetivo, la coherencia de los símbolos, entre otros aspectos.

De manera, que la elaboración realizada en 2013, que resulta teórica, es un punto de referencia sobre el cual dar desarrollo y lograr conceptualizaciones más simples, que puedan traducirse en mensajes para la campaña.

En este recorrido, como hechos relevantes se identifica:

- 2011. Se inicia el proceso de posicionamiento del eslogan y del identificador; se producen algunas piezas POP.
- 2012. Se construye un documento técnico Estrategia de comunicación para el cambio cultural “En Bogotá se puede ser”, se realiza el rediseño del eslogan y del identificador, que pasa al eslogan: “*En Bogotá se puede ser”* y de un identificador de círculos a un cerro de Monserrate coloreado con la bandera LGBT. Durante este año se amplía la difusión, y se emplean distintas estrategias de comunicación como programas en radios institucionales.
- 2013, 2014 y 2015. Se continua con la divulgación de la estrategia, la elaboración de materiales y piezas comunicativas, el programa de radio distrital, sección en el programa de televisión el Sofá de Canal Capital, entre otras acciones.
- 2016. Se ratifica el eslogan “*En Bogotá se puede ser*” y se rediseña la imagen, cambiando el cerro de Monserrate, por lo que simula una sonrisa de colores, siendo esta la imagen actual.

Semana de la Diversidad Sexual y de Géneros

Esta es la principal actividad de la campaña de cambio cultural. Se ha realizado desde el 2011 y como se presenta a continuación, cada año emplea una imagen y un mensaje distinto.

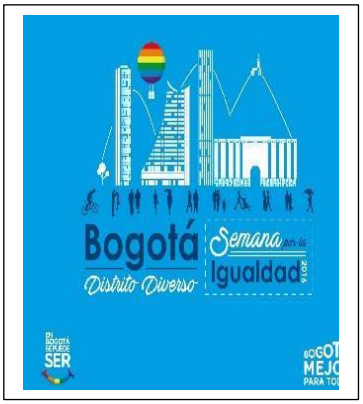
2011. Se realiza la primera semana de la diversidad: “En Bogotá se puede ser LGBT”, la cual contó con 1000 asistentes, según reportes de la DDS.

2012. Se realiza la semana por la diversidad “*Se tú, se conmigo”,* en la que según la DDS asistieron 7000 personas.

2013: “La diversidad construye Ciudad” con 13.000 asistentes. Este mensaje busca evidenciar que la diversidad sexual y de géneros impacta en la forma como se planea y se construye la ciudad (Secretaría Distrital de Planeación , 2014, pág. 2).

2014: “*Transforma tu mente, transforma Bogotá*” con 20.000 asistentes.

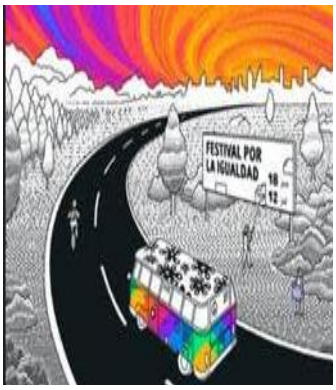
2015: "*Somos diferentes con el mismo derecho a la Paz*" con 30.000 asistentes.



2016. Se cambia de la Semana por la Diversidad a la Semana por la Igualdad, respondiendo a *"la necesidad de enfatizar el mensaje de inclusión social. Reafirmar que todas las poblaciones y sectores sociales, no sólo la población LGBTI, están invitados a participar".* Se mantiene las actividades y organización.
Se realiza la Semana por la Igualdad: "Bogotá Distrito Diverso"

2017. Se realiza la Semana por la Igualdad "Sin importar a quien ames, Bogotá te ama"

2018. Se realiza la Semana por la Igualdad "10 años celebrando la diversidad" para reconocer los años de la política.



2019. Se realiza la Semana por la Igualdad “El camino continúa Stonewall 1969- Bogotá 2019”, conmemorando los 50 años de los disturbios de Stonewall en Nueva York “donde la policía se enfrentó a un grupo de mujeres transgénero y hombres gais. Este hecho impulsó la lucha mundial en contra del atropello y violación de derechos humanos de las personas LGBTI”.

En este registro histórico de los slogan y transformaciones, se evidencia como estos cristalizan tanto los debates del momento como las posiciones políticas de las administraciones distritales.

En tal sentido, se pueden caracterizar los dos grandes periodos de esta actividad desde los mensajes anuales. El primer periodo, entre los años 2010 y 2015 la apuesta fundamental de la estrategia comunicativa de cambio cultural es visibilizar y poner en el “espacio público” el debate por la invisibilización histórica de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad; desde “*En Bogotá se puede ser gay, lesbiana, transgénero”* hasta los slogan de la Semana: “*transforma tu mente transforma Bogotá”,* el mensaje es directo: es necesario abrir espacios en la ciudad para la diversidad.

En el segundo periodo de la campaña, 2016 – 2019, se hacen más evidentes los debates a los que se enfrenta la PPLGBTI, entre los cuales, la “ciudad” está constituida por otras alteridades a las cuales también se les ha negado históricamente habitar sus espacios y disfrutar de derechos culturales. En tal sentido, los mensajes a la “felicidad” y otras emociones se han más explícitos, matizando el hecho de que en “Bogotá se puede ser diverso” hasta “En Bogotá cabemos todos” o “*Bogotá Mejor para todos*”, escrito en masculino. Como se hace evidente, los cambios culturales son largos, y el proceso de comunicación y educación para el cambio cultural contribuye a generar cambios sociales y culturales en distintos niveles.

Este segundo componente del proceso estratégico de visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI estuvo a cargo en su totalidad por el sector cultura. Para el periodo 2008 – 2011 el sector cultura avanza en el apoyo y fomento de iniciativas y expresiones artísticas por medio de convocatorias para apoyos con vigencia 2008 – 2011. Realiza distintos apoyos a las marchas LGBTI realizadas durante el periodo y apoya la construcción de distintos grupos artísticos.

Tabla 49. Acciones y actividades del componente 2 entre 2008--2011

Acciones	Actividades y Resultados

Generación de memoria histórica mediante el apoyo a la creación y fomento de museos, archivos, registros y documentos de las organizaciones LGBT, organizaciones que les apoyan y de los sectores LGBT en general	-No se registra ninguna actividad en esta acción.
Apoyo y fomento a las iniciativas y expresiones artísticas, culturales, patrimoniales, recreativas y deportivas de los sectores LGBT, considerando sus formas propias de representación	Apoyo a la visibilización del sector LGBT por medio de convocatorias específicas. Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC. Convocatoria Abierta del Programa Distrital de Apoyos Concertados (2009 - 2011). Alianzas estratégicas (2008 - 2011). Ciclo de Cine Rosa. Festivales de cine y proyecciones audiovisuales con temáticas LGBT en la Cinemateca Distrital (2010 – 2011). Apoyo a la realización de la marcha LGBT 2008 – 2011 y apoyo a la Gala de la No Homofobia o Galardones León Zuleta. Construcción del directorio de artistas LGBT. Apoyo a grupos artísticos en tres escenarios distritales: la marcha de sur, la feria de cultura viva, ciudadanía plena.

Elaboración propia. Fuentes: (Secretaría Distrital de Planeación , 2008), (Secretaría Distrital de Planeación , 2011)

Para el segundo periodo, 2012 – 2016, el sector Cultura es responsable de 2 acciones, dando continuidad a las acciones de apoyo y reconocimiento a expresiones artísticas mediante estímulos económicos y distintas alianzas, junto con la inclusión del enfoque diferencial en los proyectos del sector cultura. Participa en las distintas ediciones de la semana por la Igualdad y en la Semana por la interculturalidad, creando el Premio Semana por la Igualdad en las categorías de vestuarismo, maquillaje, personificación. Durante 2 años se realizan los Juegos por la Igualdad participaron 4000 personas, en tanto acción afirmativa para garantizar el derecho a la recreación y el deporte. IDARTES organiza el ciclo de Cine Rosa en sus distintas ediciones, siendo reconocido como uno de los ciclos de cine más importantes de la ciudad. Finalmente, se realizan distintas intervenciones, programas y notas en el Canal Capital para la visibilización de distintas expresiones culturales.

En el marco del apoyo a la visibilización de personas de los sectores sociales LGBTI por medio de convocatorias, el premio Semana por la Igualdad de la Secretaría de Cultura contó en los años 2013 con 13 ganadores, 2014 con 3 ganadores y 2015 con 4 y que tuvo un evento de premiación al que asistieron cerca de 280 personas en el marco de la Semana por la Igualdad (Secretaría Distrital de Planeación , 2015, pág. 230).

Por otro lado, el Concurso de Composición Musical de IDARTES tuvo como objetivo el reconocimiento de las prácticas artísticas de las personas de los sectores LGBTI residentes en Bogotá; participaron 10 propuestas y se presentaron en el evento “ExpresArte”, también en la Semana por la Igualdad.

Tabla 50. Acciones y actividades del componente 2 entre 2012--2016

Acciones	Actividades y Resultados
Inclusión del enfoque diferencial en los proyectos del sector cultura y sus entidades adscritas y vinculadas	-En los años 2014 y 2015, los Juegos por la Igualdad como una acción afirmativa han garantizado el derecho a la recreación y el deporte de las personas de los sectores LGBTI, con una participación aproximada de 4000 personas. Premio Semana por la Igualdad, a partir del 2013, que tiene como objetivo reconocer las expresiones culturales de las personas LGBT en Bogotá en las categorías de vestuarismo, maquillaje, personificación y peinado. Concurso de Composición Musical, que tiene como objetivo el reconocimiento de las prácticas artísticas de las personas de los sectores LGBTI residentes en Bogotá, y que en el 2015 tuvo la participación de 10 propuestas.

para la construcción de una Bogotá libre de discriminación por orientaciones sexuales e identidades de género	La participación de tres mujeres transgeneristas que en la Semana de la Interculturalidad, en los años 2014 y 2015, compartieron la experiencia de la construcción como parte de las expresiones culturales de Bogotá
	- Documento de la estrategia de inclusión social y cultural de los sectores LGBT En el marco de la estrategia, IDARTES organiza el Ciclo de Cine Rosa; la Secretaría de Cultura organiza las actividades que lleva a cabo en la Semana por la Igualdad y el Sistema Distrital de Cultura; el IDRD organiza los Juegos por la Igualdad; y el Canal Capital produce el programa El sofá.
Apoyar acciones de reconocimiento de las expresiones culturales, artísticas, patrimoniales, recreativas, deportivas y comunicativas de los sectores LGBT mediante estímulos, apoyos y alianzas.	No se cumple la meta. El Consejo Distrital de Cultura LGBT es el espacio por excelencia de participación y toma de decisiones de la cultura LGBT en Bogotá. Sin embargo, desde finales del 2012 se encuentra inactivo.
	El IDRD, en los años 2014 y 2015, organizó los Juegos por la Igualdad como una acción afirmativa, con una participación aproximada de 4000 personas. La SDC, a partir del año 2013, ha llevado a cabo el Premio Semana por la Igualdad, que tiene como objetivo reconocer las expresiones culturales de las personas LGBT en Bogotá en las categorías de vestuarismo, maquillaje, personificación y peinado; el Concurso de Composición Musical, que tiene como objetivo el reconocimiento de las prácticas artísticas de las personas de los sectores LGBTI residentes en Bogotá y que en el 2015 tuvo la participación de 10 propuestas; y la participación de tres mujeres transgeneristas que en la Semana de la Interculturalidad, en los años 2014 y 2015, compartieron la experiencia de la construcción como parte de las expresiones culturales de Bogotá.
	- 1 programa Indivisibles en Canal Capital sobre organizaciones sociales de los jóvenes LGBT en donde se evidenció el trabajo comunitario de defensa de derechos humanos de estos sectores sociales.
	Divulgación de las actividades de la Semana por la Igualdad y de la conmemoración de las fechas emblemáticas por medio del programa de Canal Capital.
	Sondeo para establecer los deportes de interés de las personas de los sectores LGBT. Reuniones de articulación con el Observatorio de Culturas, que permitan la elaboración de un diagnóstico en el que se establezca información específica sobre las necesidades recreativas y deportivas de estos sectores sociales.
	- No se cumple la meta. Con base en la valoración de las necesidades deportivas de los sectores LGBT y de las actividades realizadas en la presente vigencia (Juegos por la Igualdad y Actívate por la Igualdad), se debe consolidar un documento en el que se sistematice la estrategia desarrollada para la promoción de la participación de las personas de los sectores LGBT en los proyectos que oferte el IDRD.
	No se cumple la meta. La realización de Actívate por la Igualdad permite que por medio del deporte se difunda en la ciudadanía de Bogotá un mensaje de igualdad y no discriminación en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
	Los Juegos por la Igualdad como una acción afirmativa para garantizar el derecho a la recreación y el deporte, articulado con mensajes de igualdad y respeto a la diversidad sexual, organizados por el IDRD. En estos juegos han participado cerca de 4000 personas.

Elaboración propia. Fuente. (Secretaría Distrital de Planeación , 2013), (Secretaría Distrital de Planeación , 2015)

Para el periodo 2017 – 2020 el sector cultura tiene la responsabilidad de implementar 1 acción y 9 metas. Se da continuidad a la acción de creación de estímulos económicos y apoyos para el reconocimiento de expresiones artísticas y culturales. Durante este periodo, se desarrollan distintas actividades culturales y deportivas en las distintas ediciones de la semana por la Igualdad, se entregan estímulos económicos y se desarrollan programas y miniseries para la difusión y visibilización de los sectores sociales LGBTI.

Tabla 51. Acciones y actividades del componente 2 entre 2016--2020

Acciones	Actividades y Resultados

Realizar acciones de reconocimiento de las expresiones culturales, artísticas, patrimoniales, recreativas, deportivas y comunicativas de, hacia y a favor de los sectores sociales LGBTI, mediante estímulos, apoyos y alianzas, todo ello en concordancia con la estrategia de transformación cultural.	IDPC	La realización de cuatro talleres con la Mesa Distrital LGBTI con el objetivo de acompañar a esta Mesa en el proceso de declarar la Marcha del Orgullo como patrimonio de la Ciudad.
	SDCRD	Se han entregado dos estímulos con el fin de apoyar las prácticas artísticas y culturales de las personas de los sectores LGBTI. Se destinaron $20.000.000 para la ejecución de 2 estímulos en beneficio de los sectores sociales LGBTI en 2019.
	IDRD	Desarrollo de dos jornadas de información para conformar clubes y ligas deportivas. De igual forma, 8 personas de los sectores sociales LGBTI participaron en el curso de "Fundamentos de Administración Deportiva
	IDRD	La incorporación de las variables de orientación sexual e identidad de género en los formatos de inscripción usados en los Juegos interbarrios que realiza el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, para garantizar la participación activa de los sectores sociales LGBTI.
	IDARTES	Las actividades artísticas motivan a que las personas de los sectores LGBTI asistan a la Escuela de Artes y Oficios Transformistas, en el CAIDSG Teusaquillo, un proceso de formación en artes transformistas dirigido a los sectores LGBTI, que se desarrolló en 5 módulos y con la participación de 38 personas de estos sectores sociales. A esto se sumó la visbilización por medio del arte como ciclo de cine, teatro y publicaciones en el suplemento literario DIEZ
	Canal Capital	413 cápsulas de información de la PPLGBTI fueron divulgadas en plataformas comunicativas, 36 capítulos de programa Cuatro vientos, la realización y producción de una miniserie de diez capítulos llamada Roma. El contenido de estos programas fue realizado conjuntamente con personas de los sectores sociales LGBTI con el objetivo de visibilizar otras formas de pensar la sexualidad en Bogotá
	IDARTES	Se otorgaron cerca de 194 millones de pesos con el objetivo de reconocer las capacidades artísticas y la creación de contenidos positivos para los sectores LGBTI. De esta forma a 15 organizaciones y personas LGBTI les fueron otorgadas Becas para el desarrollo de sus proyectos.
	IDRD	Se desarrollaron actividades recreo deportivas en el marco de la Semana por la Igualdad en: la actividad Lesbiarte, la feria Kermesse, desfile ecológico, la Semana por la Igualdad y en los procesos de recreación y deporte. Han participado 1.178 personas de los sectores LGBTI ubicados en las diferentes localidades de la capital del país

Fuente. Elaboración propia. (Secretaría Distrital de Planeación , 2016), (Secretaría Distrital de Planeación, 2019)

Aunque las acciones del sector cultura han estado dirigidas al apoyo de expresiones culturales y artísticas, el balance es negativo. Por un lado, el promedio de ejecución del sector es del 65% para el periodo 2012 – 2016, lo que significa que ninguna acción llega a implementarse en su totalidad. Por otro lado, la visibilización de las expresiones culturales de las personas de los sectores LGBTI han estado ligadas a la construcción de convocatorias artísticas, sin embargo, no se han desarrollado acciones transversales en el sector para la visibilidad y posicionamiento de las apuestas culturales de las personas de los sectores LGBTI.

El componente 4 "Escuela para la inclusión y la diversidad" es el componente del proceso que ha contado con menos acciones y metas durante los 3 periodos de vigencia de la PPLGBTI. Las acciones, que empezaron en el plan de acción 2012 – 2016, han estado a cargo del sector educación e integración social.

Tabla 52. Acciones y actividades del componente 4 entre 2012 – 2016

Acciones	Sectores	Actividades y Resultados

Desarrollar campañas de comunicación orientadas a la formación y empoderamiento sobre orientaciones sexuales e identidades de género como parte de la estrategia de prevención y atención	Educación	3 de las cuatro campañas de comunicación. En el 2014, se ejecutaron dos procesos de comunicación, por medio de los cuales se dio a conocer a la comunidad educativa la formulación de la Ruta de Atención Integral a las Víctimas de Hostigamiento por Identidad de Género y Orientación Sexual y la PPLGBTI. En el primer semestre de la vigencia 2015, la SED adelantó una campaña de comunicación por medio de la cual se hizo la validación y la retroalimentación de la Estrategia de Prevención, Atención y Seguimiento al Hostigamiento Escolar.
Desarrollar modelos pedagógicos para los jardines infantiles que reconozcan la diversidad de las familias y los enfoques de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Integración Social	-Asesorías para la elaboración y la actualización de proyectos pedagógicos en 71 jardines infantiles, con los criterios sugeridos y mínimos para la creación y el fortalecimiento de la propuesta pedagógica institucional. Durante el 2014, se revisó y se actualizó el documento de orientaciones para la elaboración del proyecto pedagógico de los jardines infantiles y centros Acunar, por medio de la incorporación del enfoque diferencial y el enfoque de género

Fuente Elaboración propia. (Secretaría Distrital de Planeación , 2013) , (Secretaría Distrital de Planeación , 2011) (Secretaría Distrital de Planeación , 2015).

El sector educación ha tenido a cargo el desarrollo de campañas de comunicación para la formación sobre OS e IG, así como el desarrollo la estrategia de cambio cultural, durante el último periodo. Frente a estas acciones, el sector ha desarrollado 3 campañas de comunicación entre las cuales sobresale el producto de Ruta de Atención Integral a las Víctimas de Hostigamiento por Identidad de Género y Orientación Sexual de 2014. Las acciones de este sector, sin embargo, no se han desarrollado centralmente en “escuela para la inclusión y la diversidad, pues se han desarrollado estrategias, fundamentalmente, en el proceso estratégico 1 de fortalecimiento institucional.

Tabla 53. Acciones, metas y actividades del componente 4 entre 2016 – 2020

Acciones	Sectores	Actividades y Resultados
Promoción de una cultura de derechos con enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en el Distrito Capital, vinculando a agentes formales, no formales e informales.	Integración Social	Formación y sensibilización a 17.697 personas del sector educativo y aparatos justicia en procesos de transformación de imaginarios para reducir la violencia y la discriminación hacia personas de los sectores LGBTI usando metodologías lúdico-pedagógicas
Desarrollar una estrategia de cambio cultural que convoque a la ciudadanía, los servidores públicos y a las personas de los sectores LGBTI, en alianza con las organizaciones sociales, para la promoción de nuevas representaciones sociales en relación con la sexualidad, OS e IG	Educación	Actividades encaminadas a los derechos de las personas de los sectores LGBT. En educación, se publicaron piezas comunicativas impresas y digitales para la divulgación de la cartilla de acoso laboral, fechas emblemáticas como el Día de la Mujer, Día del Orgullo LGBTI, Ambientes Laborales Inclusivos y la Semana por la Igualdad.

Fuente. Elaboración propia. (Secretaría Distrital de Planeación , 2016), (Secretaría Distrital de Planeación, 2019)

El sector de integración social, entre 2012 y 2019 desarrolló dos acciones, teniendo como resultados, por un lado, asesorías para la elaboración y la actualización de proyectos pedagógicos en 71 jardines con enfoque diferencial y la formación y sensibilización a 17.697 personas del sector educativo y aparatos justicia en procesos de transformación de imaginarios.

Análisis por categorías de referencia

Este análisis retoma los criterios de evaluación para políticas públicas propuesto por Ordoñez (2013) a partir de las categorías de relevancia o pertinencia, sostenibilidad de los resultados y desarrollo institucional. Para este propósito se parte de las problemáticas identificadas por componente, en la que se señala las distintas dimensiones y problemas a los cuales ha respondido cada uno de los componentes del proceso estratégico "Comunicación y educación para el cambio cultural". Estas problemáticas se estructuran de acuerdo con los documentos de línea de base, líneas técnicas de los distintos sectores que implementan el proceso y los distintos resultados de las líneas de acción, acciones y metas de los planes de acción de la PPLGBTI entre 2008 y 2019.

Tabla 54. Problemáticas identificadas por componente

Componente	Problemática estructural identificada
Generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos.	La reproducción histórica de estereotipos de género y representaciones sociales negativas sobre las personas de los sectores LGBTI. regímenes y orden de género.
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.	Las expresiones culturales y sociales de las personas de los sectores LGBTI son excluidas e invisibilizadas.
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	Las personas de los sectores LGBTI son agredidas y asesinadas
Escuela para la inclusión y la diversidad	Reproducción de regímenes de género excluyentes en instituciones, escuelas, familias, etc.

Fuente. Elaboración propia

Relevancia y Pertinencia

El problema estructural a partir del cual surge el componente 1. Generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos se puede caracterizar como "la reproducción histórica de estereotipos de género y representaciones sociales negativas sobre las personas de los sectores LGBTI". A esta problemática estructural, la PPLGBTI ha respondido en sus distintos planes de acción mediante estrategias comunicativas dirigidas a la ciudadanía, la campaña de cambio cultural En Bogotá se puede ser y espacios de reflexión en torno a las OS e IG.

Este conjunto de acciones debían estar encaminadas al objetivo de construir la ciudad como espacio de educación para la diversidad y la convivencia, como se define en el decreto 062 de 2014; sin embargo, aunque es visible la coherencia de la problemática con las acciones realizadas, no han resultado suficientes las estrategias comunicativas, ni las "Semanas por la Igualdad", dado que, como se evidencia en el apartado 1, las representaciones sociales negativas se han mantenido en el tiempo aunque hayan disminuido en la percepción de las personas de los sectores LGBTI.

Siguen existiendo prejuicios y representaciones sociales negativas sobre las personas de los sectores LGBTI que impiden el ejercicio pleno de derechos en la ciudad (Ver apartado 1). Cuestión que evidencia la necesidad de profundizar las estrategias de cambio cultural en distintas instituciones distritales, además de generar mayor calidad en las estrategias de comunicación e innovar en las formas de difusión de Bogotá como una ciudad diversa.

Las acciones planteadas en este componente han mantenido coherencia con la misionalidad de los sectores responsables, sobre todo en el último periodo, en tanto todos los sectores distritales han tenido la meta de “Realizar el 100% de un plan de trabajo para la implementación de la estrategia de Cambio Cultural En Bogotá se Puede Ser” (Meta 47.10). No obstante, los sectores que han tenido acciones y metas específicas han sido Integración Social, Desarrollo económico, Planeación y Cultura; recayendo la responsabilidad central en Planeación.

Resalta la ausencia de acciones específicas del sector gobierno para el desarrollo de la campaña de cambio cultural. Pues la visibilización de las personas de los sectores LGBTI mediante distintos medios de comunicación o las “Semanas por la igualdad” no han estado acompañadas por acciones de gobierno que tengan como finalidad la prohibición de acciones discriminatorias hacia las personas de los sectores LGBTI.

Finalmente, es necesario señalar que el alcance del componente se establece a largo plazo, pues la generación de nuevas representaciones sociales no constituye un proceso a mediano plazo o que se logre con una sola campaña de cambio cultural. Hace falta dar continuidad a la estrategia e involucrar a la totalidad de los sectores del distrito con acciones y metas específicas, en tanto, como se ha señalado, las representaciones sociales negativas, afectan todos los ámbitos de la vida de las personas de los sectores LGBTI.

Respecto al componente 2. 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, la problemática estructural identificada en el componente 2 puede ser caracterizada como “la exclusión e invisibilización de las expresiones culturales y sociales de las personas de los sectores LGBTI”. El sector que ha desarrollado este componente en todas sus acciones ha sido Cultura, que desde los diferentes periodos ha planteado las siguientes tipos de actividades para frenar la exclusión e invisibilización cultural.

Tabla 55. Continuidad en el tiempo de las actividades del componente 2

Periodo	Acción	Actividad
2008 – 2012 2012 – 2016 2017 – 2020	Acción 3 Acción 43 Acción 48	Apoyo y fomento de iniciativas culturales, recreativas y deportivas mediante reconocimientos, visibilización y apoyos económicos
2012 – 2016	Acción 42	Inclusión del enfoque diferencian en proyecto del sector cultura

Fuente: (Secretaría Distrital de Planeación , 2013) (Secretaría Distrital de Planeación , 2016) (Secretaría Distrital de Planeación , 2008)

Estos dos tipos se acciones, desde los objetivos del componente, ha respondido al objetivo de reconocer a los sectores LGBTI como productores de cultura y como sujetos en la redistribución del capital cultural de la ciudad. Aunque han tenido continuidad las acciones y algunas metas a lo largo de los planes de acción, los apoyos y fomentos se han quedado cortos, pues en la mayoría de los casos han dependido de convocatorias con estímulos económicos pequeños o por periodos de tiempo cortos. Por ejemplo, en la meta 48.7 – otorgar el 100% de estímulos para expresiones artísticas –, solo 15 organizaciones y personas LGBTI les fueron otorgadas Becas para el desarrollo de sus proyectos artísticos entre 2017 y 2019, un número muy bajo de estímulos; en otro caso, solo 8 personas participaron en el programa de Fundamentos de administración deportiva, para el desarrollo de la meta 48.3 del periodo 2017 – 2020 – conformar el 100% de los clubes y ligas deportivas de los sectores LGBTI que sean solicitados en los torneos que realiza el IDRD – incumpliendo la meta.

Las acciones y metas del componente han sido coherentes con el objetivo de reconocimiento cultural de los sectores LGBTI, como lo evidencian actividades como los juegos por la igualdad entre los años 2014 y 2015, la construcción del directorio de artistas LGBTI en 2010, las convocatorias de IDARTES entre 2014 y 2018 y los premios Semana por la Igualdad. Sin embargo, el sector cultura ha tenido un promedio de cumplimiento de metas de 60% (Secretaría Distrital de Planeación , 2015) (Secretaría Distrital de Planeación , 2019); porcentaje sumamente bajo.

En cuanto a los alcances del componente, su desarrollo ha sido totalmente realista con respecto al presupuesto limitado del sector cultura. En tal sentido es necesario que los apoyos y estímulos a expresiones artísticas tengan otras fuentes de financiación provenientes de otros sectores. El alcance de este componente no solo resulta más simple en términos de planeación e implementación que los otros componentes, sino que puede caracterizarse como la condición necesaria para el desarrollo de los otros dos, en tanto la inversión y apoyo material al sector cultura puede evidenciar en el tiempo el reconocimiento de apuestas culturales invisibilizadas históricamente.

Frente al componente 4. Escuela para la inclusión y la diversidad, el problema estructural identificado en este componente puede ser caracterizado como la reproducción de regímenes de género excluyentes y heteronormativos en instituciones como escuelas, colegios, universidades, familias, entre otras. En otras palabras, las identidades y subjetividades en distintos espacios de la sociedad se construyen de manera excluyente con ocasión de identidades de género y orientaciones sexuales no normativas. Como se señaló en el apartado 1, la relación entre discriminación y escuela constituye una de las relaciones centrales a pensar para acabar con la reproducción de las representaciones sociales negativas hacia personas de los sectores LGBTI.

Este componente, pese a responder a este problema planteando el objetivo de “participación y responsabilidad del sistema educativo en la transformación de los imaginarios que legitiman las violencias basadas en la identidad de género y la orientación sexual” (Decreto 062 de 2014), ha sido el componente menos desarrollado de este proceso estratégico y quizás uno de los componente más relevante a largo plazo para la PPLGBTI. Esto se evidencia pues el sector educación no ha realizado ninguna meta ni acción para cumplir e implementar este componente a lo largo de los planes de acción de la PPLGBTI.

La estrategia de educación flexible ha sido una de las estrategias centrales del sector educación, sin embargo, no se ha articulado a este componente de forma visible mediante alguna actividad o meta especifica. En suma, la relevancia de este componente resulta central para el desarrollo del proceso estratégico desde uno de los problemas estructurales, sin embargo, este componente no ha sido desarrollado.

Frente a las actividades y su continuidad en el tiempo, se observa que ninguna de las actividades y acciones planteadas a lo largo de los últimos 10 años han tenido continuidad, a diferencia de los otros componentes del proceso. Además, llama la atención que ha sido el sector de Integración social quien ha desarrollado acciones para construir modelos pedagógicos con enfoque diferencial en este componente (Acción 45).

Tabla 56. Continuidad en el tiempo de las actividades del componente 4

Periodo	Acción	Actividad
2012 – 2016	Acción 44	Campañas de comunicación

2012 – 2016	Acción 45	Modelos pedagógicos en jardines que reconozcan la diversidad de las familias
2017 - 2020	Acción 37	Formación a personas del sector educativo

Fuente: (Secretaría Distrital de Planeación , 2013) (Secretaría Distrital de Planeación , 2016) (Secretaría Distrital de Planeación , 2008)

Sostenibilidad de los resultados

La actividad que se ha consolidado a lo largo de los últimos 10 años ha sido la "Semana por la Igualdad", desde 2018 "Festival por la Igualdad". Esta actividad, en su realización continua durante los últimos 10 años ha evidenciado que, en tanto producto de la estrategia de cambio cultural, ha tenido sostenibilidad en el tiempo, pues cada vez se han incrementado los asistentes y participantes en las distintas ediciones de la semana.

Tabla 57. Participantes por año de la "Semana por la Igualdad"

Año	Participantes
2013	3.500
2014	20.000
2015	30.000
2016	13.400
2017 – 2019	652.250

Fuente: (Secretaría Distrital de Planeación , 2018 , pág. 31) (Secretaría Distrital de Planeación , 2019)

También es de notar que las acciones de apoyo y estímulos han sido recurrentes a lo largo de todos los planes de acción de la PPLGBTI. Sin embargo, como se observa, hace falta mayor inversión en el sector cultura para profundizar la visibilización en espacios culturales y deportivos de las personas de los sectores LGBTI. Esto ligado a la asignación de recursos y al seguimiento a los proyectos de inversión destinados a otorgar apoyos y estímulos económicos ya que no discriminan presupuesto para las personas de los sectores LGBTI.

Los resultados en este sentido, no han sido sostenibles en el tiempo, pues entre los resultados centrales registrados en los documentos de Balances y Perspectivas (2015 y 2019) para el sector educación solo se establece únicamente la elaboración de 3 campañas de comunicación entre 2012 y 2015 y la publicación de piezas comunicativas impresas y digitales en actividades como la "Semana por la Igualdad" y el día del Orgullo Gay (Secretaría Distrital de Planeación , 2019).

Desarrollo institucional

La institucionalización de la estrategia de cambio cultural ha sido progresiva en los distintos periodos. Como se evidencia en el último plan de acción (2017 – 2020), todos los sectores del distrito son responsables de la meta 47.10: realizar el 100% de un plan de trabajo para la implementación de la estrategia de Cambio Cultural En Bogotá se Puede Ser en los sectores de la administración distrital. A diferencia del periodo anterior (2012 - 2016) en el cual la implementación y construcción del plan de trabajo para la estrategia estaba bajo la responsabilidad de planeación. Ahora bien, no todos los sectores desarrollaron el plan de trabajo para la implementación de la estrategia de cambio cultural, pero desarrollaron acciones específicas para cada caso o ámbito del sector. Además de los sectores de planeación, cultura – responsables de la mayoría de las acciones en la estrategia de cambio cultural – los sectores que realizan acciones son los siguientes:

Tabla 58. Actividades por sectores en la estrategia de cambio cultural (2017 – 2019)

Sector	Meta	Resultado
Gestión Pública	Realizar una acción anual a nivel distrital orientada al desmonte de imaginarios de discriminación que incluya el enfoque de paz y el enfoque de OS e IG en el marco de la estrategia de Cambio cultural.	2017: se realizó una estrategia digital de comunicaciones relacionada con el diálogo público "Voces transgeneristas en el marco del conflicto armado: Memorias y resistencias". 2018: en el marco del Día Internacional de la Memoria Transexual, se llevaron a cabo acciones en el Centro de Memoria, Paz y Reconciliación (CMPR) a través de lenguajes artísticos alusivos a las afectaciones del conflicto armado en las personas transgéneros de la localidad de Santa Fe, y a las nuevas manifestaciones de violencia que dicha población ha padecido desde su llegada a Bogotá.
Gestión Pública	Realización del 100% de un plan de trabajo para el apoyo al desarrollo de la estrategia de cambio cultural "En Bogotá se Puede Ser" y su principal actividad: la Semana por la Igualdad.	El Plan de trabajo estuvo orientado a apoyar la realización de la Semana por la Igualdad, los Congresos Internacionales que se llevaron a cabo, el Concierto por la Igualdad Sergio Urrego y la difusión de piezas comunicativas de la Semana.
Integración Social	Implementar veinte procesos anuales en el marco de la estrategia de cambio cultural "En Bogotá se Puede Ser", uno por localidad, orientados a generar una cultura ciudadana libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género.	Con el objetivo de fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, se han llevado a cabo 21 actividades en la ejecución de la campaña "En Bogotá se Puede Ser", en las diferentes localidades de la capital enmarcadas en temas ambientales, ferias de servicios, agendas culturales, espacios libres de discriminación, consejos locales de política social, recreación y deporte.
Hábitat	Difusión del 100% de piezas comunicativas en el sector Hábitat de la estrategia de cambio cultural que busca un cambio de imaginarios y representaciones sociales para disminuir los indicadores de discriminación por causa de las OS e OG en la ciudad	La difusión de piezas comunicativas y el apoyo a la divulgación de la información de temas LGBTI en la Secretaría de Hábitat, ha permitido que las y los funcionarios conozcan la PPLGBTI y algunos de sus logros.
Ambiente	Difusión del 100% de las piezas comunicativas de la estrategia de cambio cultural en el Sector Ambiente, con el fin de promover un cambio de imaginarios y representaciones sociales para disminuir la discriminación por causa del ejercicio de las OS e IG	Se han visibilizado las piezas comunicativas diseñadas en el desarrollo de las fechas emblemáticas para los sectores LGBTI y que están relacionadas con el cumplimiento de objetivos de la Política Pública LGBTI, se han socializado en las diferentes plataformas comunicativas que maneja la SDA.

Elaboración propia. Fuente: (Secretaría Distrital de Planeación , 2019)

Por otro lado, en la realización de las Semanas de la Diversidad, todos los sectores deben colaborar, sin embargo, no existe un registro mediante el cual se puedan medir o contar las actividades y colaboraciones de los distintos sectores que participan en durante la planeación y desarrollo de las "Semanas por la Igualdad".

De igual manera se indica que, aunque la promoción y apoyo a iniciativas culturales se ha consolidado como una meta en cada plan de desarrollo, la institucionalización de espacios culturales y deportivos que fomenten las iniciativas de organizaciones LGBTI no han sido el centro de este componente 2. Hace falta la articulación entre entidades, centralmente entre las propuestas del sector de Desarrollo económico para visibilizar espacios turísticos LGBTI y las propuestas del sector cultura para desarrollar y apoyar propuestas culturales.

Esta articulación resulta fundamental para dar continuidad a estas acciones en los próximos planes de acción de la PPLGBTI.

En el sector cultura, también resulta importante señalar la consolidación del programa de población LGBTI de IDARTES, que consolidó distintas iniciativas de representación y visibilidad de las expresiones artísticas de las personas y organizaciones sociales LGBTI. Entre estas se encuentra el suplemento DIEZ que en conjunto con la Dirección de Diversidad Sexual y la revista Arcadia, consolidaron una publicación sobre las formas como los sectores LGBTI han logrado espacios culturales en Bogotá.

En cuando al desarrollo institucional, el sector educación ha tenido articulaciones importantes con integración social y con gobierno para el desarrollo de otros procesos estratégicos, pero en el marco del cumplimiento de este componente, educación no ha desarrollado e institucionalizado acciones para la garantiza de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. Como señala un funcionario entrevistado:

> La secretaría de educación sí ha cumplido, pero no por decisión propia. Por incidencia de la política pública, por la transformación cultural que ha habido en la sociedad, por las normas y sentencias que obligan al cumplimento de derechos (…) en este marco, la secretaría ha a cumplido en reconocer y visibilizar el tema de diversidad sexual dentro de la escuela (Entrevista funcionario SDE, 2020).

Adicional a esto, no se desarrolla ningún lineamiento conceptual ni técnico, en ninguno de los documentos de la PPLGBTI que describen el proceso, de la escuela para la inclusión y la diversidad. Lo que significa que el sector educación ha desarrollado sus acciones al margen de este proceso, pues tampoco en la línea técnica del sector de educación aparece desarrollado este componente.

Conclusiones y recomendaciones

En términos generales, el proceso estratégico de “comunicación y educación para el cambio cultural” ha constituido uno de los escenarios de la PPLGBTI fundamentales en torno a las disputas de las personas de los sectores LGBTI por los significados y representaciones sociales y culturales que, desde el nivel institucional, se ha consolidado en la ciudad. En específico este proceso estratégico ha permito no solo la visibilidad de las expresiones culturales LGBTI en distintos escenarios de la ciudad, sino la disputa por lo que desde la teoría social se ha considerado como el “derecho a la ciudad” (Lefebvre, 1973).

La exclusión y discriminación basada en la OS e IG ha sido una constante histórica no solo en Bogotá, sino en todo el país; y, en este marco, estrategias de cambio cultural como la desarrollada por la PPLGBTI “En Bogotá se puede ser”, sin duda constituye una apertura para el derecho a habitar la ciudad por parte de una de las alteridades excluidas históricamente.

Con la participación de más de 80.000 personas en las distintas ediciones de la “Semana por la Igualdad” y con la llegada a más de 600.000 personas a través más de 140 programas en el canal Capital, las estrategias desarrolladas en este proceso han sido un avance fundamental en la restitución y garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI. No solo al abrir espacios en la ciudad para la diversidad, sino al empezar a restituir lo que las expresiones culturales heteronormativas habían invisibilizado o eliminado en la cultura

Bogotana. Como señala el subdirector de las artes de IDARTES en la presentación del segundo número del espacial de la revista Arcadia sobre los 10 años de la PPLGBTI:

> como ha ocurrido con otros sectores sociales cuyos derechos culturales no habían sido plenamente reconocidos, las comunidades que conforman el sector LGBTI han logrado ganar importantes espacios de representación cultural como consecuencia de esta garantía plena de sus derechos, manifestada en una agenda social y política que visibiliza sus prácticas culturales (…) Las prácticas artísticas en Colombia han emergido de las más diversas subjetividades y han cruzado sus búsquedas creativas con agendas de carácter social y político. Esto ha ocurrido en la literatura, las artes plásticas, el teatro, la danza y la música. Sin embargo, durante mucho tiempo se guardó silencio frente a aquellas que movilizan representaciones culturales provenientes de las sexualidades no hegemónicas y en los casos en que fueron objeto de interés se buscó diluir sus particularidades en eufemismos o generalizaciones (Arcadia, 2017)

Pese a esta apertura, los espacios culturales que se abren en el marco de la política todavía son muy recientes y sus resultados hasta ahora se van conociendo. Hace falta mayor difusión y apoyo por parte de los distintos sectores del distrito para que se consoliden espacios de la ciudad que promuevan las distintas expresiones artísticas de los sectores sociales LGBTI. Las propuestas de la secretaría de desarrollo económico de construir la ciudad como un destino turístico incluyente que quedaron planteadas entre 2012 y 2016, no se desarrollaron en el siguiente periodo y se limitaron a crear agendas de trabajo y directorios de servicios culturales LGBTI (Ver sección 4).

En este sentido, los buenos resultados de las “semanas por la igualdad” debe tejerse con propuestas que tengan continuidad a lo largo del año, pues el disfrute de la ciudad y del espacio público no debería depender de una fecha específica o de una convocatoria particular, sino de un plan de trabajo de mediano y largo plazo con organizaciones y servicios culturales permanentes.

En el desarrollo del proceso estratégico, la campaña de cambio “En Bogotá se puede ser”, como se evidencia, ha articulado la mayoría de los sectores, sus acciones y propuestas para transformar los significados y representaciones negativas sobre las personas de los sectores LGBTI, esto, desde la coordinación de la DDS. La noción de “cambio cultural” ha sido clave a través de la historia de la campaña y se ha desarrollado en dos sentidos:

> Este proceso se ha orientado a desarrollar transformaciones culturales en doble vía; por un lado, en generar las condiciones sociales que permitan comprender a la ciudadanía que el reconocimiento y respeto por las orientaciones sexuales e identidades de género es una condición para acceder a los derechos en igualdad de condiciones. En segundo lugar, generar condiciones para que los funcionarios y funcionarias garanticen la inclusión de estos sectores sociales por medio de la adopción de un enfoque diferencial y de derechos, lo cual implica un cambio en la cultura organizacional de las entidades públicas (Secretaría Distrital de Planeación , 2018 , pág. 4).

El cambio o transformación cultural, en primer sentido es un cambio de imaginarios y representaciones sociales que tiene como consecuencia la disminución de la discriminación por parte de la ciudadanía. Así como la visibilización de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad y en los espacios de producción cultural. En segundo sentido, el cambio cultural

ha sido interpretado como un cambio en el que funcionarios y funcionarias garanticen la inclusión de estos sectores sociales por medio de la adopción de un enfoque diferencial.

Adicionalmente, en lo que podría ser un tercer sentido poco explorado en los documentos de la PPLGBTI, el cambio cultural implica re-hacer y re-pensar las formas en que la educación y sus escenarios – ciudad, familia, escuela, entre otros – construyen representaciones sociales negativas y basadas en estereotipos, es decir, pensar estructuralmente la reproducción desde las instituciones de la sociedad con ocasión de estereotipos – ideas que se construyen de alguien o algo, basadas en imágenes externas que hacen cierres epistémicos – (Cfr. Viveros, 2018, pág. 141) y por tanto "cierres" en la representación de la diversidad de ciudadanos, identidades, géneros y sexualidades.

En los documentos de la PPLGBTI, el derecho a la educación no aparece como uno de los derechos afectados por la problemática estructural del continuum de representaciones sociales negativas y prácticas culturales basadas en prejuicios sobre las personas de los sectores LGBTI. No obstante, como se menciona en la problemática, es necesario profundizar la necesidad de las prácticas educativas transformadoras y de la educación en espacios como la escuela y la familia para generar nuevas representaciones sociales sobres las identidades de género.

El aspecto que ha sido priorizado en la PPLGBTI en la relación cambio cultural – educación ha sido: la ciudad en tanto espacio de educación para la diversidad y la convivencia.

> Se pondera a la educación ciudadana como el mecanismo para abordaje de los imaginarios y representaciones negativas sobre las orientaciones sexuales e identidades de género diversas y se identifica a estos imaginarios negativos como una barrera frente al goce y disfrute de los derechos. Así mismo en el numeral "d. Escuela para la inclusión y la diversidad" se hace explicito que es el sistema educativo el responsable de la "transformación de imaginarios que legitiman las violencias basadas en la identidad de género y la orientación sexual (Secretaría Distrital de Planeación , 2018 , pág. 7).

De esta manera, las acciones para el cambio cultural de la Campaña han recaído fundamentalmente en los escenarios de producción cultural y de servicios culturales de la ciudad. Esto ha cumplido con el objetivos y metas asociadas de visibilización de los sectores LGBTI, sin embargo, no ha profundizado en las acciones de cambio cultural en los escenarios de producción y reproducción estructurales de las representaciones sociales normativas: escuelas, colegios, jardines, entre otros espacios de educación. Como señala uno de los funcionarios de la SDE entrevistados:

> La SDE ha avanzado en reconocer y visibilizar el tema de diversidad sexual dentro de la escuela, sin embargo, sigue habiendo muchos retos, muchas acciones por realizar en el sector. Hay un tema muy importante y es posicionar el tema transgénero sin que medie el profesional o la sentencia o alguien que oriente y obligue a los colegios a garantizar los derechos. Casi que todos los casos de personas transgéneros que se atendieron estuvieron mediados por una persona de la secretaría, todavía no hay iniciativas por parte de las propias instituciones educativas. (Entrevista, funcionario SDE, 2020).

Hacia un concepto de "cultura ciudadana"

El proceso de “comunicación y educación para el cambio cultural”, como se señaló, ha sido definido como “la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos” (Decreto 062 de 2014). Las representaciones sociales y las prácticas culturales negativas afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI, pero, además, la definición del proceso establece que las representaciones sociales negativas afectan el desarrollo de una “cultura ciudadana” en perspectivas de derechos.

El término “cultura ciudadana” no es definido en el decreto 062 por el cual se adopta la PPLGBTI, tampoco es definido en el documento de lineamiento conceptual de la PPLGBTI (2015). Únicamente se establece en la definición de la política y en el componente 2 - 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 –, evidenciando que uno de los aspectos fundamentales de la PPLGBTI en este proceso constituye el esfuerzo por el reconocimiento de las personas de los sectores LGBTI como productores de cultura y, por tanto, como parte de la cultura ciudadana. Sin embargo. ¿qué es la “cultura ciudadana” y por qué no se define o caracteriza a lo largo de la PPLGBTI?

En el documento de Balances y Perspectivas de 2019 se señala adicionalmente que este es un proceso de largo aliento que va desde “la modificación de los códigos de comunicación (cómo se nombran las personas, cómo se representan, cómo se perciben) (…) [hasta] la visibilización y el posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público (Secretaría Distrital de Planeación, 2019, pág. 155).

Como se veía en el desarrollo de la “Semana por la Igualdad”, en los dos últimos años “Festival por la igualdad”, las acciones de la estrategia de cambio cultural apuntaron a visibilizar repertorios culturales de las personas de los sectores LGBTI. Sin embargo, en la PPLGBTI no se ha profundizado en la relación entre “cultura ciudadana” y “diversidad” o “cultura ciudadana” y discriminación y exclusión.

Hasta ahora, teniendo como marco los documentos y acciones de la política, la “cultura ciudadana” parece ser una noción que para la PPLGBTI implica la construcción diversa de la ciudad y de lo público, entendiendo que el problema de la exclusión histórica de las personas de los sectores LGBTI puede acabar mediante un procesos continuo y largo de inclusión en las expresiones tradicionales de la ciudadanía, mediante la comprensión de los enfoques diferenciales y la identidades de género y sexuales no normativas.

Queda por pensar, si la esta práctica de “cultura ciudadana” de la visibilidad de personas de los sectores LGBTI se ha logrado con acciones para el reconocimiento o si, al contrario, se incluyen para seguir siendo excluidas, como en el caso de lo indígena y lo negro – además de otras alteridades excluidas – en los procesos históricos de colonización y colonialidad.

Finalmente es necesario observar los desarrollos de otras políticas distritales para profundizar en conceptos como “cambio cultual” y “cultura ciudadana”, pues los presupuestos teóricos de las políticas no pueden construirse de forma aislada. En tal sentido, los desarrollo de la Política Pública de Cultura Ciudadana (2019) en lo referente a “cultura ciudadana” y “cambios o transformaciones culturales” puede ser tenido en cuenta para pensar las acciones y metas de los próximos planes de acción.

Recientemente, durante 2019, el sector cultura ha estado como responsable en elaboración de la estructura general de la Política Pública de Cultura Ciudadana 2019 – 2038, definiendo su objetivo de la siguiente manera:

> "Propiciar transformaciones culturales voluntarias mediante la generación de condiciones técnicas, institucionales, financieras, normativas y sociales que favorezcan la cooperación corresponsable en la construcción de una ciudad y una ciudadanía que valora y promueve el desarrollo humano y las libertades, la participación, el ejercicio pleno de los derechos, la convivencia pacífica, el respeto de todas las formas de vida, la sostenibilidad de la ciudad y el cuidado de lo público como patrimonio común, en perspectivas de género, poblacional-diferencial, territorial y ambiental." (Conpes D.C. 10, 2019, pág. 6).

En esta política, la "cultura ciudadana" es definida como

> el conjunto diverso y cambiante de modos de ser, sentir, pensar y actuar en la ciudad que reconocen y valoran la diferencia, que facilitan la convivencia y la construcción del tejido social, que respetan lo público y las normas colectivas, que promueven las sociabilidades pacíficas y el desarrollo libre de proyectos de vida individuales y colectivos, en armonía con el entorno ambiental (Conpes D.C. 10, 2019).

Resulta importante señalar el cambio en la concepción de "cultura ciudadana" que opera en esta política, pues se pasa de pensar la cultura ciudadana como inclusión y convivencia a poner de relieve la diferencia pensando el conjunto diverso y cambiante de modos de ser, sentir, pensar. Esto es relevante pues el concepto que opera en la PPLGBTI es el primero, manteniendo los marcos de sentido de la "identificación cultural" para sectores sociales que reclaman y luchan por la diferencia.

En otro apartado de esta política, de igual forma, en el objetivo específico 1 de Acción Colectiva – que propone transformaciones culturales voluntarias y corresponsables, para favorecer el ejercicio de las libertades, el desarrollo humano y la sostenibilidad – se entiende por transformación cultural

> una forma particular de comprender y abordar problemas de ciudad desde una perspectiva según la cual es posible tener un impacto sobre su origen cultural. Las estrategias de transformación cultural responden a cambios culturales que deben producirse, involucran sectores de la administración y comprenden la amplitud de ámbitos, situaciones, temáticas que se dan en la ciudad. (Conpes D.C. 10, 2019, pág. 90) (…) [las transformaciones culturales implican]: 1. Transformar los contextos cotidianos en los que vivimos y que permiten que las representaciones, conocimientos y comportamientos se hagan explícitos. 2. Cambiar los comportamientos - y sus respectivas motivaciones- que se llevan a cabo en los contextos cotidianos, y que justifican una representación social determinada. 3. Cambiar los conocimientos asociados a una representación social determinada" (Conpes D.C. 10, 2019, pág. 90).

Nuevamente, una noción que contrasta con las concepciones de cambio cultural y transformación de la PPLGBTI, en tanto se expresa la necesidad de reconocer una transformación como la necesidad de ampliar las formas de comprender y abordar problemas; situación distinta a la necesidad de ser reconocidos como parte de la ciudad, en el caso del componente 2 del proceso de comunicación y educación para el cambio cultural.

Para los 10 años de la PPLGBTI la Alcaldía Mayor de Bogotá, los sectores de planeación y cultura desde la Dirección de Diversidad Sexual y el Instituyo Distrital de las Artes junto con la revista Arcadia entregaron a la ciudadanía una publicación periódica de 10 números, entre 2017 y 2019, para contar los logros, experiencias y protagonistas de la historia de la PPLGBTI de Bogotá. En estas publicaciones, que también se entregaron en conjunto en un evento realizado en noviembre de 2019, se puede rastrear el conjunto de experiencias que para la ciudad y las personas de los sectores LGBTI ha significado la propuesta de generar en Bogotá un cambio cultural de representaciones sociales sobre las personas de los sectores LGBTI.

En lo que respecta al proceso de "comunicación y educación para el cambio cultural", en su primer número (2017) se reconocen como impactos fundamentales de este proceso los más de 140 programas de discusión y reflexión sobres los derechos LGBTI en el Canal Capital, la participación de 80.000 personas en las distintas ediciones e la Semana de la Diversidad Sexual y la relevancia de una de las primeras campañas de Bogotá para el cambio de representaciones sociales y culturales "En Bogotá se puede ser". Sumando a esto puede señalarse el impacto que ha tenido el distrito en la generación de estímulos y apoyos económicos para las expresiones culturales y artísticas, así como los procesos pedagógicos con funcionarios y funcionarias públicas para la implementación en todos los sectores del distrito de la estrategia de cambio cultural. Ahora bien, además de estos impactos positivos sobre la ciudad, es necesario señalar recomendaciones generales que pueden evidenciarse dese la implementación del proceso hasta el cumplimiento de metas y resultados.

En primer lugar, la estrategia de cambio cultural y su actividad central: la "Semana por la Igualdad" – antes llamada "semana de la Diversidad Sexual" y ahora "Festiva por la igualdad" – ha constituido una apertura cultural de la ciudad a la restitución de los derechos a la cultura y a la libre expresión de las personas de los sectores LGBTI en los últimos 10 años. Sin embargo, la estrategia de cambio cultural no puede tener como principal horizonte de realización la visibilización de las expresiones culturales LGBTI en un momento del año. Como han señalado distintas organizaciones LGBTI, hace falta co-construir procesos de transformación de instituciones sociales que reproducen históricamente la desigualdad y la discriminación de género. En este sentido se deben profundizar, por un lado, las acciones del sector educación en torno al trabajo en escuelas, colegios y espacios de formación; y, por otro lado, las acciones de todos los sectores distritales en torno al cambio de lenguaje en propuestas sociales, económicas y políticas que reflejen los enfoques de género y diferencial como condición para el desarrollo cultural de la ciudad.

Segundo, resulta necesario construir nuevos documentos conceptuales y lineamientos técnicos sobre los temas de desigualdad, discriminación, representación social y cultural, imaginarios, entre otros, que consoliden y nutran las líneas técnicas de los sectores distintos sectores y den línea conceptual a la PPLGBTI. Esto en tanto los únicos documentos que trabajan a nivel conceptual las definiciones y caracterizaciones de los conceptos de "representación social", "práctica cultural", "imaginario", son los documentos de Por una ciudad de Derechos de 2008, de lineamiento conceptual de 2015, que se quedan cortos y generan algunas confusiones conceptuales que vale precisar (ver sección 2). Es necesario construir estas caracterizaciones en conjunto con organizaciones LGBTI y equipos de trabajo de los distintos sectores con la finalidad de posicionar conceptualmente el alcance de conceptos como "cultura ciudadana" o "cambio cultural". Para esto también hace falta alianzas con otros políticas públicas como la PP de Cultura ciudadana y la PP de Mujer y Equidad de género.

Tercero, la participación del sector educación y el sector cultura ha sido muy baja en el desarrollo del componente 4 de escuela para la inclusión y la diversidad. Resulta clave desarrollar este componente, pues en la revisión del cumplimiento de metas no se cumple la mayoría. El sector cultura no desarrolla ninguna acción para este componente y el sector educación no cumple ninguna de las metas propuestas en los últimos 2 planes de acción para el componente.

Como se señaló en la primera sección, resulta fundamental hacer énfasis en el bajo avance en el desarrollo de estrategias de cambio cultural sobre los espacios de educación, escuelas, colegios, institutos, etc., específicamente desde la SDE. Se registra un bajo y casi nulo desarrollo del componente de escuela para inclusión y la diversidad por parte de este sector en el marco de este proceso estratégico, pues no existen desarrollos teóricos, conceptuales ni normativos que sustente o evidencien su importancia como componente para la política.

Cuarto, resulta necesario fortalecer en futuros planes de acción de la PPLGBTI la participación de todos los sectores en el desarrollo de estrategias de cambio cultural. Esto en la medida en que, pese al liderazgo de planeación y cultura, los únicos sectores distintos a estos dos que han desarrollado acciones específicas han sido educación, desarrollo económico e integración social; teniendo resultados bastante pobres como se evidencia en el bajo cumplimiento de las metas (ver sección 4).

Quinto, en cuanto a los componentes de este proceso estratégico, el componente 2 - 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 – en el que se han desarrollado actividades de apoyo y estímulos económicos a distintas expresiones culturales, artísticas y deportivas de organizaciones y personas de los sectores LGBTI, resulta ser una de los más importantes y simples en términos de su planeación e implementación en comparación con los otros componentes. Sin embargo, en la revisión de resultados no ha contado con el mejor desarrollo por falta de presupuesto o por la dificultad en la participación de las convocatorias para los apoyos. Resultaría útil caracterizar este componente como una de las condiciones necesarias para el desarrollo de los otros dos componentes del proceso – la generación de nuevas representaciones sociales y la escuela para la inclusión y la diversidad –, en tanto la inversión y apoyo material (dinero, recursos, infraestructura) al sector cultura puede evidenciar en el mediano y largo plazo el reconocimiento y visibilización de apuestas culturales y expresiones de la diversidad invisibilizadas históricamente. En otras palabras, entre más sea el apoyo institucional al arte, deporte y cultura para las personas de los sectores LGBTI, más fácil será la eliminación de estereotipos y representaciones sociales negativas de la sociedad Bogotana.

Sexto, entre las recomendaciones más específicas se observa la necesidad de:

- Desarrollar nuevos documentos de lineamientos conceptuales sobre el proceso de educación y cambio cultural, desarrollando nuevos aportes al concepto de “representación social.
- Desarrollar un lineamiento técnico que explique la pertinencia del componente 3 “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”, pues este

componente no se desarrolla y no tienen ningún resultado a lo largo de los 3 planes de acción de la PPLGBTI.

- Desarrollar un lineamiento técnico que explique la pertinencia del componente 4 “Escuela para la inclusión y la diversidad”, pues este componente no cuenta con ningún tipo de documento, lineamiento o conceptualización sobre su contenido ni pertinencia.
- Profundizar los insumos técnicos mediante el desarrollo de videos, programas y utilización de formatos visuales en redes sociales que ayuden a visibilizar contenidos de la campaña de cambio cultural.

Proceso Estratégico 4. Producción y aplicación de conocimientos y saberes

Situación problemática

Los patrones culturales de discriminación hacia las personas de los sectores LGBTI tuvieron como consecuencia la invisibilización de estos sectores sociales. Las instituciones no estuvieron al margen de esta situación y por lo tanto, cuando se formuló la PPLGBTI se identificó que existían graves falencias de información en torno a la población objetivo, cuestión que se agravaba ante un contexto en donde las personas ocultan su OS o su IG debido a las repercusiones sociales.

Para la formulación de los lineamientos de la política pública y del primer plan de acción, previo al Decreto 608 de 2007, y con el objetivo de contar con información que permitiera identificar la situación de derechos de las personas de estos sectores sociales se llevó a cabo un ejercicio de participación ciudadana insumo que se constituyó en uno de los primeros ejercicios de sistematización de información sobre las necesidades y alternativas de solución a la vulneración de derechos de las personas de los sectores LGBT realizado por la administración distrital, liderado por el IDPAC, este proceso se consolida en el documento denominado sistematización y análisis de los aportes ciudadanos para la formulación de la política pública distrital LGBT.

Por tal motivo, a través de la formulación de la PPLGBT se propusieron una serie de mecanismos de captura de datos relevantes acerca de la situación de derechos de los sectores LGBTI y de las representaciones sociales que la ciudadanía tenía hacia estos sectores. En este sentido, las Líneas de Base representaron un avance importante para formular políticas públicas asertivas en pro de la garantía de derechos. Las LB se convirtieron en la herramienta que sustentaría la toma de decisiones y la priorización de servicios que respondían a las necesidades inmediatas de los sectores LGBTI, fueron el principal insumo de caracterización de la situación de derechos y la hoja de ruta para la creación de un instrumento de atención que respondiera y garantizará el acceso a servicios sociales y sistemas institucionales diferenciales para las personas de los sectores LGBTI.

La LB es un documento de suma importancia ya que en él se compendia el marco conceptual y estructura de la política, la percepción de discriminación percibida e identificada basada en la indagación de garantía de los derechos fundamentales de las personas de los sectores LGBTI, además de un informe de representaciones sociales de las ciudadanas/os del Distrito Capital y las funcionarias/os de la administración distrital. De

esta manera, se prioriza una ruta de atención que responda a las vulneraciones sistemáticas de derechos fundamentales de las personas de los sectores LGBTI, da las pautas para llevar acabo estrategias de cambio cultural y el contenido de los procesos de sensibilización y capacitación dentro de la administración distrital.

En ellas se indagó a través de encuestas ejecutadas a algunas muestras poblacionales, grupos focales, entrevistas y espacios participativos; aspectos relacionados con los derechos a la vida, la integridad, el trabajo, la ciudad, la vivienda, la salud, la educación, la participación, la recreación y la justicia. Así mismo se ahondó en los imaginarios de la ciudadanía que podían generar comportamientos discriminatorios con el fin de establecer espacios de intervención para el cambio cultural. Empero, es urgente la consolidación de un instrumento diseñado y aplicado a un sector más grueso de los sectores LGBTI, acompañado de las estrategias que ya se han venido implementando que retroalimentan la política pública, siendo el caso de los grupos focales y entrevistas a profundidad.

No obstante, estos esfuerzos de recolección de información han sido limitados debido a que con todos los niveles de confiabilidad no ha sido posible identificar la cantidad de personas LGBTI que habitan la ciudad de Bogotá, más allá de los resultados de la LB 2019, en la que basados en la expansión de las personas de los sectores que se hicieron visibles en la Encuesta Multipropósito 2017 en la que se identificaron 1535 (0,9%), que al ser expandidas llevan a que se establezca que en Bogotá hay 52.704[37] personas de los sectores sociales LGBTI.

En este sentido, resultan problemáticas las falencias en la incorporación de las variables de sexo, orientación sexual e identidad de género en los sistemas de información tanto a nivel distrital como nacional, en los instrumentos de planeación o en las grandes encuestas, en sentido, es de resaltar la gestión inter institucional que desde la DDS se ha hecho con otros sectores de la administración y el DANE para la inclusión de variables diferenciales en grandes encuestas y en sistemas de información. También se observa debilidad en la memoria institucional de las entidades y en su posterior retroalimentación a partir de la información recolectada. Adicionalmente, la falta de información y de su análisis redunda en políticas, planes, programas y proyectos débilmente formulados que no siempre brindan una respuesta eficaz a las necesidades de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá.

Situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá

El diseño, aplicación y sistematización de instrumentos de medición de la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad han sido dirigidas a las personas que hacen parte de esos sectores. Es a su vez la línea que integra el componente investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI y que permite la institucionalización del Observatorio de la PPLGBTI para la permanente y sistemática evaluación del estado de derechos de las personas de los sectores.

[37] Los resultados de la Encuesta Multipropósito, al no estar esta encuesta diseñada para representar o hacer inferencia sobre esta población, se muestran algunos hallazgos a manera de exploración, es decir, esto no corresponde necesariamente a la distribución real de estos sectores de la población y en ningún caso podrá generalizarse para hacer algún tipo de inferencia, dado que la incidencia de la frecuencia en cada una de las celdas por cada categoría es inferior al 10%.

En cuanto a los informes e investigaciones que contempla un enfoque diferencial entre los sectores, se han realizado estudios, diagnósticos e investigaciones sobre violencias que afectan a las personas LGBT; barreras de acceso y permanencia de personas LGBT en el sistema educativo; barreras de acceso a servicios de salud; diagnósticos de situación de niñas niños adolescentes con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas y de personas intersexuales; estudios sobre derechos sexuales y reproductivos de mujeres lesbianas, hombres gais y bisexuales; de acceso a la salud de hombres transgénero; sobre víctimas de conflicto armado y trata de personas de los sectores LGBTI entre otras. Al respecto habría que preguntarse si la información resultante de estos estudios, investigaciones ha contribuido a la generación de información diferenciada por sector que permita hacer monitoreo a la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI y en ese marco haya contribuido a garantizar los derechos a la información, la comunicación y el conocimiento de estos sectores sociales.

Por otro lado, los instrumentos de medición dirigidos a las personas de los sectores LGBTI se compendian en las diferentes LB (2010, 2015, 2019). El monitoreo de la situación de derechos a través de la medición LB ha sido llevado a cabo bajo parámetros que reconocen las particularidades de cada uno de los sectores, en ese sentido se analiza de manera desagregada cada una de las situaciones de vulneración en los diferentes sectores. En consecuencia, se indaga por los aspectos demográficos del hogar, la percepción de discriminación, el acceso a la educación, a los sistemas de salud y al trabajo, su perfil socio económico y sus redes de apoyo entre otros.

Las LB son el instrumento con el que se mide la percepción de discriminación declarada de las personas de los sectores LGBTI encuestadas, así como la discriminación identificada en cuanto a las barreras de acceso y vulneración del derecho a la vida, la seguridad, al trabajo, la educación, la salud, la cultura y la comunicación. Es por esta razón que desde la PPLGBTI se han diseñado indicadores de derechos que permiten el seguimiento de los progresos en la implementación de la PPLGBTI. La política se vale de tres tipos de indicadores que se prueban en cada uno de los procesos estratégicos y se evalúan desde las líneas de investigación del Observatorio.

Los indicadores estructurales que evalúan las diferentes dimensiones de la existencia de la política pública, por ello indaga en la disponibilidad de un marco programático para implementar la política (planes de acción) y a su vez por los sectores que han apropiado las metas de ese plan de acción, así como por la disponibilidad de recursos humanos y financieros para implementar la política.

Los indicadores de proceso que siguen la disponibilidad de herramientas programáticas de la política, recursos financieros desagregados por acción y recursos humanos y su tipo de vinculación, así como, el número de acciones realizadas cuyo desarrollo se encuentra en las evaluaciones de los anteriores tres procesos estratégicos.

Los indicadores de resultado que hacen referencia al estado de realización de derechos en las personas de los sectores LGBTI, se encuentran agrupados por proceso estratégico y derechos a los que responden. Al proceso estratégico Producción y Aplicación de Conocimientos y Saberes le corresponden velar y garantizar el derecho a la información. Consagrado en el Artículo 20 de la Constitución Política: “Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial. Amparado bajo este artículo de la Constitución, el Observatorio produce conocimiento científico sobre la situación de derechos humanos de

las personas de los sectores LGBT, genera instrumentos para la toma de decisiones que garanticen el ejercicio de los derechos de las personas de los sectores LGBTI y gestiona los espacios de saberes, coordinación, retroalimentación y seguimiento de la PPLGBTI.

Representaciones sociales de la ciudadanía, de servidores y servidoras públicas de la Administración Distrital y de las personas de los sectores LGBTI acerca de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas

Con el objetivo de valorar las representaciones sociales que tienen la ciudadanía y los servidores y servidoras de la administración distrital acerca de las personas de los sectores LGBTI, el Observatorio realizó la medición de la línea de base 2010, en la que se valoraron las representaciones de la ciudadanía Bogotana sobre los sectores LGBT, en lo que se ha denominado los indicadores de discriminación, que a partir de 2015 y 2017 se direcciona hacia la Encuesta Bienal de Culturas que es considerada la principal fuente de información sobre aspectos culturales en la ciudad, y la de mayor alcance para la formulación y seguimiento de las políticas públicas del sector cultura, recreación y deporte, y de varias estrategias de transformación cultural lideradas por el Distrito como es la PPLGBTI.

> "El objetivo de la encuesta es brindar información sobre conocimientos, creencias, actitudes, valores, emociones prácticas y percepciones (CAVEP) en términos de las relaciones que las personas establecen con lo público, con el entorno, con el ambiente, así como las relaciones entre las personas"[38]

En este sentido, la EBC2017 en el capítulo: relaciones con otros, indagó por la percepción de discriminación de las personas, 1.025.573 afirmaron haberse sentido discriminado/a, las dos principales razones que identificaron como los factores discriminatorios fueron su condición económica en un 22.1% y su edad en un 16.7%, su orientación sexual fue un factor discriminatorio para el 2.2% de las personas, es decir, 22.386 personas.

Para la LB 2019, el Observatorio recogió los resultados de la EBC2017, para cuantificar representaciones discriminatorias como la percepción que las personas de los sectores LGBTI son un peligro para la sociedad desde aristas como el género, grupo etario, localidad de residencia, nivel educativo. El cruce de la EBC con los lineamientos conceptuales de la PPLGBTI permite identificar indicadores de discriminación como las prohibiciones, ya sea que a los sectores LGBTI se les debe prohibir la crianza, adopción, expresión de afecto, contraer matrimonio, ser profesores/as de colegio.

Otro insumo de representaciones de la ciudadanía es la Encuesta Multipropósito, que "Se ha consolidado como un instrumento de recolección de información estadística actualizada, que ofrece a las administraciones territoriales, tanto distritales como departamentales, insumos para analizar no solo la evolución de su población en temas de condiciones de vida, entorno y capacidad de pago, sino la evaluación de diferentes iniciativas públicas establecidas en sus planes, programas y proyectos. Los resultados de esta herramienta estadística son producto de los esfuerzos conjuntos de la Secretaría Distrital de Planeación de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Gobernación de Cundinamarca"[39] Para la consolidación de la última LB se habían incluido las variables sexo y género, identidad de género y orientación sexual en la

[38] Tomado de Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. culturarecreacionydeporte.gov.co/es/cultura-ciudadana/subdireccion-observatorio-de-culturas/encuesta-bienal-de-culturas/encuesta-2019

[39] Tomado de la Secretaría de Planeación, disponible en: http://www.sdp.gov.co/gestion-estudios-estrategicos/estudios-macro/encuesta-multiproposito/encuesta-multiproposito-2017

Encuesta. En este sentido se indagó por la composición del hogar y demografía de las personas de los sectores LGBTI, su participación en las organizaciones y redes sociales, las percepciones sobre las condiciones de vida, ejercicio de derechos y desempeño institucional.

Las representaciones sociales y de discriminación de servidoras/es públicos en las instituciones de la administración han sido medidas en las diferentes LB a partir de los insumos y resultados de la encuesta virtual diseñadas por la Dirección de Diversidad Sexual a través del Observatorio de la PPLGBTI, esta encuesta es dirigida a todos/as las servidoras/es públicos de todas las entidades del distrito, en todos los niveles y modalidades de vinculación y comprende tres grupos de información: los datos básicos de los servidores/as incluida su dependencia, el tiempo de vinculación, nivel educativo, su identidad de género, sexo y orientación sexual. Las representaciones sociales que se tienen sobre las personas de los sectores LGBTI, con el objetivo de visibilizar prejuicios morales y sociales. Y finalmente las actitudes discriminatorias en el ambiente laboral mediante el instrumento encuesta ALI (Ambientes Laborales Inclusivos).

Capacidad y oferta institucional de la Administración Distrital para la ejecución de la Política Pública LGBTI

La evaluación de la capacidad y oferta institucional realizada por el Observatorio de la PPLGBTI estriba en el análisis del cumplimiento de las responsabilidades por parte de los sectores responsables en la ejecución de la política, la elaboración de recomendaciones y lineamientos técnicos para la apropiación de los lineamientos de la política en los programas de cada uno de los sectores y las estrategias para la superación de las barreras de acceso y garantía del ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI. Como se ha evidenciado el Observatorio de la PPLGBTI cumpliendo su función prospectiva de previsión y revisión institucional soportado en los resultados de las encuestas distritales de percepción de discriminación y representaciones sociales identifica las barreras de acceso que persisten para los sectores LGBTI.

Descripción del proceso

Desde el decreto 062 de 2014, el proceso estratégico “Producción y aplicación de conocimientos y saberes” se entiende como los conocimientos y saberes que “soportan y retroalimentan la implementación, seguimiento y evaluación de esta política”. Así, la investigación y monitoreo tendrá en cuenta las particularidades de los sectores LGBTI y producirá información diferenciada y desagregada por sector para nutrir la implementación de la política. Incluye el componente:

Componente 1. Investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI

Este componente se refiere a la observación permanente y sistemática de la situación de derechos humanos de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad y la comprensión de las violencias relacionadas con la identidad de género y la orientación sexual.

Es de precisar que, si bien, el seguimiento e informe de avance hace parte del ciclo de política, y se ha delegado a la DDS como coordinadora de la política, el decreto en mención, indica que esta estrategia está a cargo del Observatorio de la política pública para la

garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI de la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, mediante el Módulo Virtual de Seguimiento SIPA o el que haga sus veces.

Respecto a lo anterior se debe considerar que: "Los observatorios de derechos humanos – DDHH especializados en personas LGBTI, son mecanismos de generación de información que tienen como objetivo documentar las dinámicas relacionadas con la garantía y vulneración de los derechos de estas personas. Estos observatorios son en su mayoría de carácter privado y nacen de la necesidad del activismo social de evidenciar las vulneraciones de algunos o todos derechos de estos sectores sociales. Generalmente estos observatorios tienen como finalidad evidenciar vulneraciones para impulsar la toma de decisiones que garanticen los derechos y prevengan sus violaciones" (Secretaria Distrital de Planeación, 2015).

En el marco del Decreto 062 de 2014 se institucionaliza el Observatorio de la PPLGBTI que tiene como objetivo:

> "Producir conocimiento científico para la toma de decisiones que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en el marco de la Política Pública LGBTI; genera conocimientos y saberes que soportan y retroalimentan la implementación, seguimiento y evaluación de esta Política, además hace observación permanente y sistemática de la situación de derechos humanos de las personas de los sectores LGBT en la ciudad y la comprensión de las violencias relacionadas con la identidad de género y la orientación sexual"[40].

Entre sus objetivos específicos se encuentran:

- Recopilar, sistematizar, analizar y generar información relacionada con la situación de los derechos de las personas de los sectores LGBTI
- Recopilar, sistematizar, analizar y generar información para valorar los imaginarios y representaciones sociales de la ciudadanía con respecto a la diversidad sexual y de género.
- Recopilar, sistematizar, analizar y generar información sobre la capacidad institucional en la ejecución de la PPDLGBTI.
- Recopilar, sistematizar, analizar y generar información para realizar el seguimiento y evaluación al Plan de acción de la política pública LGBTI
- Realizar investigaciones y estudios en el marco de la PPDLGBTI (Secretaría de Planeación, 2013).

Sectores y entidades distritales que desarrollan el proceso estratégico

Este proceso estratégico ha sido responsabilidad de la DDS a traves del Observatorio de la política. De esta manera, es el observatorio quien tiene a cargo la producción de conocimiento científico para la toma de decisiones que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en el marco de la Política Pública LGBTI.

Si bien, el observatorio coordina las acciones relacionadas con la producción de conocimiento, en el plan de acción (2017-2020) tanto el Sector Salud como el Sector Integración Social asumieron el desarrollo de investigaciones. En ese sentido, es recomendable que estas investigaciones se desarrollen de manera articulada con el

[40] Objetivo del observatorio de la PPLGBTI, tomado de: http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/observatorio

observatorio para que la información que allí se obtiene se integre a los procesos de toma de decisiones.

Insumos

Insumos normativos

El Acuerdo 371 de 2009 establece en el artículo 9, que la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, tiene a su cargo la formulación, seguimiento y evaluación de esta política y de acuerdo con el Decreto 16 de 2013 son funciones de la Dirección de Diversidad Sexual, entre otras: a) Orientar y coordinar con entidades distritales el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas para la diversidad sexual en el Distrito Capital, e) Hacer el seguimiento a la política de diversidad sexual en el Distrito Capital, f) Coordinar la realización de estudios que den cuenta sobre las condiciones de la población LGBT en el Distrito Capital.

El Artículo 12 del Decreto 062 de 2014 establece que el seguimiento de la Política Pública y del Plan de Acción está a cargo del Observatorio de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales - LGBTI- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, de la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, lo que indica que este marco normativo institucionaliza la creación del Observatorio de la Política Pública.

De acuerdo con este marco normativo y de lo establecido en el Decreto 608 de 2007 derogado por el Decreto 062 de 2014 se recomienda que la política pública LGBTI debe realizar el diseño, la implementación y la puesta en funcionamiento de un observatorio de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá como desarrollo del componente investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI.

Insumos técnicos

- Lineamiento Conceptual de la PPLGBTI. En este documento se desarrollan los principales conceptos que sustentan la política pública. El lineamiento conceptual para el proceso estratégico Producción y aplicación de conocimientos y saberes apunta a la garantía del derecho a la información, comunicación y conocimiento, así como la determinación del Observatorio de la PPLGBTI como responsable en el monitoreo en la situación de derechos, la producción de conocimiento científico acerca de las personas de los sectores LGBTI y herramienta para la toma de decisiones de política pública.

- Lineamiento de seguimiento del Plan de Acción. El Decreto 062 de 2014 señala que la estrategia de seguimiento de la PPLGBTI está a cargo del Observatorio de la PPLGBTI de la DDS mediante el módulo virtual SIPA. En el marco del plan de acción 2017-2020 se fijaron los lineamientos de seguimiento de la PPLGBTI, en los que se establece:

Realizar reuniones de asistencia técnica con la DDS y los/as referentes misionales de las entidades con responsabilidad en la política pública. Espacio donde se presenta el PdA, el

balance de ejecución de la política y se desarrolla el contenido programático de las acciones correspondientes en el PdA para cada entidad.

Realizar el seguimiento trimestral a la ejecución del PdA en todas las entidades teniendo en cuenta:

- La pertinencia entre la actividad, las metas e indicadores.
- Las fuentes de verificación que deben ser coherentes con las actividades desarrolladas y las metas en las que se inscriben.
- El ejercicio del reporte trimestral en el Módulo Virtual, cumpliendo con la calidad de información cualitativa y cuantitativa que corresponde.
- Un adecuado reporte, coherente entre las metas y fuentes de verificación que den cuenta de la consistencia de lo reportado (Secretaría de Planeación, 2017).

Realizar el reporte de actividades por el Módulo Virtual de Seguimiento SIPA por parte de las entidades responsables, indicadores, tiempos, población objetivo, recursos financieros y humanos.

Insumos financieros

En relación con los recursos financieros de los tres periodos en los que se ha implementado la política pública LGBTI, se presentan a continuación las metas asociadas al desarrollo de acciones del proceso estratégico producción de conocimientos y saberes en los proyectos de inversión.

Tabla 59. Proyectos de inversión DDS con metas proceso estratégico 4

Plan de Desarrollo	Proyecto	Meta	Presupuesto ejecutado
Bogotá Humana (2012-2016)	717. Coordinación de la política pública para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI.	Implementar 100 porciento un observatorio de Diversidad, para identificar la situación de los derechos de las personas de los sectores LGBT de Bogotá	805.000
Bogotá Mejor para Todos (2016-2020)	989. Fortalecimiento de la PPLGBTI	Realizar 8 investigaciones que desarrollen metodologías para la incorporación del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género.	350.270

Fuente propia: Basado en el Cuadro de Finanzas de la PPLGBTI (2019) / Cifra en miles

Insumos humanos

En el desarrollo de este proceso estratégico, a partir de la creación del Observatorio en el año 2013, tuvo como insumo humano un equipo de trabajo, que formaba parte de la DDS, conformado por un(a) coordinador(a), dos profesionales en ciencias humanas y ciencias sociales, un auxiliar administrativo y de manera esporádica un(a) profesional en estadística. El equipo estuvo conformado por un recurso humano por contratación de servicios a excepción de la coordinadora de carrera administrativa. En el periodo (2016-2020) contó con la profesional de coordinación, un(a) profesional de planta temporal, con dedicación parcial y de manera esporádica con recurso humano por prestación de servicios.

Insumos tecnológicos

- Módulo Virtual SIPA. El módulo virtual de Seguimiento SIPA es la herramienta a través de la cual los sectores distritales, realizan anualmente, los planes de actividades sectoriales y reportan trimestralmente los avances en la ejecución de lo planeado en el marco de la estrategia de seguimiento de plan de acción de la política pública conforme a lo establecido en el Decreto 062 de 2014, en el que se define que esta estrategia estará a cargo del Observatorio de la política pública, mediante el módulo virtual de seguimiento SIPA.

Para la implementación de este sistema de seguimiento se ha diseñado un documento denominado "Lineamiento para el Seguimiento del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI 2017-2020 que integra un Instructivo de operación del Módulo de Seguimiento SIPA".

- Página Web SDP- DDS. Por el papel de divulgación que logra, la página web de la entidad es en este caso un insumo importante. En ella es posible ubicar el minisitio del observatorio, las investigaciones, boletines y encuentros. El observatorio de la PPLGBTI es usuario de la plataforma que la Secretaría de Planeación ha creado para el desarrollo de Encuestas y sondeos denominado Lime Survey. A esta herramienta digital se han incorporado gran parte de las encuestas y sondeos de los diferentes estudios e investigaciones que se han llevado por parte del Observatorio.

- Encuentros de saberes llevados a cabo por el Observatorio, así como los documentos de estructura de la PPLGBTI como las LB, los documentos de Balances y Perspectivas, las investigaciones y estudios, boletines, entre otros.

Actividades, productos y resultados

A continuación, se muestran las acciones, actividades y resultados para el proceso estratégico y componente por plan de acción de la política pública.

Tabla 60. Actividades del plan de acción de la PPLGBTI por Plan de Desarrollo.

Plan de Acción	Acciones	Actividades y resultados	Sector
Pan de Acción 2013-2016 PD Bogotá Humana	Implementar el 100% de un Observatorio de la Política Pública LGBT. Secretaría de Planeación	Implementación del primer Observatorio de Política Pública de los sectores LGBTI en el país. Creación del Centro de Documentación para la consulta ciudadana en las áreas de política pública LGBTI Los principales productos: Medición de la línea de base de la Política Pública LGBT (2015) Seguimiento y monitoreo al Plan de Acción de la Política Pública LGBTI 2013-2016) Ocho boletines sobre la formulación, la ejecución y el seguimiento de la Política Pública LGBTI. 13 encuentros de saberes, con el propósito de promover espacios de diálogo e intercambio de experiencias para la actualización técnica,	Planeación Dirección de Diversidad Sexual

Plan de Acción	Acciones	Actividades y resultados	Sector
		metodológica y conceptual, y a fin de generar herramientas para la implementación de la política pública. Un lineamiento técnico para la implementación de la estrategia distrital Ambientes Laborales en las entidades del Distrito.	
Plan de Acción 2017-2020 PD Bogotá Mejor para Todos	Realizar y divulgar ampliamente una evaluación de resultados de la Política Pública LGBTI 2008- 2016.	La Veeduría Distrital, en coordinación con la Dirección de Diversidad Sexual realizó, la evaluación institucional de la Política Pública LGBTI. Por otro lado, se suscribió convenio interadministrativo con la Universidad Nacional para realizar la evaluación de resultados de la PPLGBTI.	Planeación Dirección de Diversidad Sexual
	Desarrollar nueve investigaciones en relación con la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI con el objetivo de generar lineamientos y fortalecer la implementación de la PPLGBTI.	Se han realizado las siguientes investigaciones: 1. Estudio sobre la identificación de Barreras de Acceso a la Salud de Hombres Transgénero 2. Caracterización de personas de los sectores sociales LGBTI víctimas de conflicto armado y trata de personas en Bogotá 3. Caja de Herramientas de la Política Pública LGBTI 4. Salud sexual y salud reproductiva de mujeres lesbianas en Bogotá: un acercamiento a sus Derechos 5. Encuesta de Convivencia Escolar 6. Derechos sexuales y reproductivos en hombres gay y bisexuales en Bogotá 7. Recolección y recopilación de historias de vida de adultos mayores de los sectores sociales LGBTI. 8. Elaboración de lineamientos técnicos y conceptuales de una estrategia para la recuperación de la memoria histórica de personas de los sectores sociales LGBTI.	Planeación Dirección de Diversidad Sexual
	Desarrollar una línea base que permita contar con información de calidad para la formulación, seguimiento y evaluación de Políticas Públicas.	Se elaboró la línea de base de la Política Pública LGBTI basada en la Encuesta Bienal de Culturas, Multipropósito y Ambientes Laborales Inclusivos. (2019)	Planeación Dirección de Diversidad Sexual
	Diseñar un documento metodológico, un instrumento especializado y un lineamiento técnico para el seguimiento a las acciones de asesoría técnica a los sectores y proyectos de inversión en el marco de la política pública.	Se elaboró un documento de lineamiento para el seguimiento del Plan de Acción de la PPLGBTI en el que se define el procedimiento de incorporación de los planes de actividades y sus reportes en el SIPA, que integra la ficha técnica de seguimiento y los componentes de gestión y ejecución para fortalecer el seguimiento a la ejecución del Plan de Acción de la PPLGBTI.	Planeación Dirección de Diversidad Sexual
	Realizar cuatro reportes anuales de seguimiento	Anualmente se realizan cuatro informes de seguimiento a la ejecución del Plan de Acción de la PPLGBTI que integra a las 15 secretarías y a las 9 entidades adscritas que son responsables de su implementación.	Planeación Dirección de Diversidad Sexual
	Realizar 12 boletines de la Política Pública LGBTI y de las líneas de investigación del Observatorio	Se han realizado los siguientes Boletines: 1. Sectores sociales LGBTI. Actividades sexuales pagadas en contextos de prostitución en Bogotá. 2. En las Familias se Puede Ser. Familias Diversas En Bogotá. 3. Información Preliminar de los resultados de las encuestas Bienal de Culturas y Multipropósito 2017. 4. Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017 - Percepciones y actitudes hacia las personas de	Planeación Dirección de Diversidad Sexual

Plan de Acción	Acciones	Actividades y resultados	Sector
		los sectores LGBTI en entidades distritales. 5. Política Pública LGBTI: 10 años en pro de la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. 6. Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2015 Percepciones y actitudes hacia las personas de los sectores LGBTI. 7. El Plan de Acción de la Política Pública LGBTI 2017-2020 8. Encuesta Bienal de Culturas 2015 principales resultados sobre sectores sociales LGBTI en Bogotá.	
	Realizar 12 Encuentros de Saberes o Espacios Académicos para la actualización técnica, metodológica y conceptual de la PPLGBTI	Se realizaron 13 encuentros de saberes en el que se abordaron temas de la política pública.	Planeación Dirección de Diversidad Sexual
	Incorporar los enfoques y perspectivas de la Política Pública LGBTI en el Plan de Ordenamiento Territorial	Se realizó un documento de recomendaciones para la incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en la formulación del Plan de Ordenamiento Territorial.	Planeación Dirección de Diversidad Sexual

Fuente. Elaboración propia. (Secretaría Distrital de Planeación , 2015). (Secretaría Distrital de Planeación 2019)

Al respecto se establece como el principal producto de este proceso estratégico la creación del Observatorio de la Política Pública LGBTI a partir del cual se han generado los siguientes resultados:

Estrategia de seguimiento y monitoreo de los planes de acción de la PPLGBTI

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 062 de 2014 se define que la estrategia de seguimiento de la política pública y del plan de acción estará a cargo del observatorio de la política pública, mediante el módulo virtual de seguimiento SIPA.

Como un resultado del Observatorio se identifica el diseño e implementación de una estrategia de seguimiento a la ejecución del plan de acción de la política pública LGBTI, mediante un Módulo Virtual. A través de esta estrategia se hace seguimiento a la ejecución de las acciones, al cumplimiento de metas y a la medición de los indicadores de los planes de actividades que realizan los 15 sectores de la administración responsables de la implementación de la política pública LGBTI en Bogotá. En este marco, el observatorio ha realizado el seguimiento a la ejecución de los planes de acción 2013-2016 y 2017-2020 a través de informes de seguimiento trimestral a la ejecución del plan de acción, estos informes integran el seguimiento al cumplimiento por parte de las quince secretarías y las nueves entidades, responsable de la ejecución del plan, de la definición e incorporación en el Módulo Virtual de Seguimiento de los planes de actividades anuales y de los cuatro reportes trimestrales y un seguimiento a la ejecución de actividades y al cumplimiento de metas a través de un componente de ejecución y gestión. Estos informes son publicados en la página de la SDP, Dirección de Diversidad Sexual[41]

Indicadores de discriminación y situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI

[41] http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/seguimiento

Resultado del desarrollo de las LB (2010, 2015, 2019) es una batería de indicadores sobre la situación de derechos a la educación, trabajo, salud, vida e integridad, vivienda, participación y de aspectos demográficos de los sectores LGBTI. Dicha batería al ser construida en el año 2010 y medida en el año 2015 con el método Respondent Driven Sampling (RDS)[42] no permite establecer indicadores de ciudad basados en muestras de carácter probabilístico. Lo mismo aplica para los indicadores de la LB (2019) que son el resultado de la incorporación de las variables de sexo, orientación sexual e identidad de género en la Encuesta Multipropósito, "sin embargo, al no ser esta encuesta diseñada para representar o hacer inferencia sobre estos sectores sociales, y que solamente 1535 personas —equivalentes al 0,9%— se reconocieron a sí mismas como pertenecientes a algún sector social LGBTI, los resultados que tuvieron que ver con aspectos demográficos y situación de derechos mostraron algunos hallazgos a manera de exploración —dado que la incidencia de la frecuencia por cada categoría fue inferior a 10%—.(Secretaría Distrital de Planeación 2019).

También como resultado de la construcción de las LB realizadas en estos doce años de política pública, se tiene como resultado una batería de indicadores de discriminación, basados en los dos indicadores que se definen al respecto, el primero es la representación social que hace de las personas de los sectores LGBTI un riesgo para la comunidad, denominado indicador de riesgo, el segundo indicador es la consideración por parte de la ciudadanía de que a las personas de los sectores LGBTI se les debe prohibir una serie de acciones, que se conoce como indicador de prohibición[43]. Al respecto se indica que al establecerse su cálculo con base en las representaciones sociales de la ciudadanía que reside en Bogotá en relación con las personas de los sectores LGBTI, se pudieron desarrollar con muestras de carácter probabilístico, que han arrojado indicadores de ciudad.

Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se ha logrado a traves de distintas estrategias como las investigaciones, con las que busca profundizar en información específica de los sectores respecto a situaciones y derechos particulares; los encuentros de saberes y los boletines.

Investigaciones

Las investigaciones como un producto asociado a meta PdA, solo se establece en el último periodo, sin embargo, durante el desarrollo de la política desde la DDS se han realizado las siguientes investigaciones: violencias que afectan a las personas LGBT; barreras de acceso y permanencia de personas LGBT en el sistema educativo; barreras de acceso a servicios de salud; diagnósticos de situación de niñas niños adolescentes con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas; diagnósticos de situación de personas intersexuales; estudios sobre derechos sexuales y reproductivos de mujeres lesbianas,

---

[42] El método RDS, es una combinación del método "snowball sampling" (bola de nieve) con teoría de redes y cadenas de Markov. Esto permite ponderar las observaciones y asegurar una aceptable representatividad, aunque la muestra no sea totalmente aleatoria. El método RDS fue diseñado para poblaciones ocultas o que presenten una característica de baja frecuencia, es decir, una población pequeña en relación con la población en general, y que no cuenta con marco de muestreo.

[43] El primero se define como el porcentaje de personas residentes en Bogotá que consideran a las personas de los sectores LGBT como un riesgo para la comunidad y el segundo se expresa como el porcentaje de personas residentes en Bogotá que consideran que a las personas de los sectores LGBTI se les debe prohibir la crianza y adopción de niñas y niños; expresiones de afecto en el espacio público; ser servidores públicos.

estudios sobre derechos sexuales y reproductivos de hombres gais y bisexuales; estudio sobre la identificación de barreras de acceso a la salud de hombres transgénero en el marco de la política pública LGBTI de acceso a la salud de hombres transgénero; sobre víctimas de conflicto armado y trata de personas de los sectores LGBTI; perspectiva de envejecimiento y vejez en personas de los sectores LGBTI; lineamientos técnicos y conceptuales de una estrategia para la recuperación de la memoria histórica del movimiento y personas de los sectores LGBTI; mujeres lesbianas y hombres transgeneristas en Bogotá derechos y trayectorias urbanas.

Las anteriores investigaciones fueron coordinadas por la DDS, algunas en respuesta a la meta de PdA. Sin embargo, también se reconocen las investigaciones realizadas en el marco del PdA 2017-2020 por los sectores de Salud e Integración Social, las cuales daban cumplimiento a las metas:

- Un perfil anual, de análisis de condición de vida y salud, atendiendo los enfoques de sexo, orientaciones sexuales e identidades de género. (Salud).
- Una investigación sobre la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI, en envejecimiento y vejez. (Integración Social).
- Una investigación sobre discursos y prácticas de discriminación hacia personas de los sectores sociales LGBTI en Bogotá. (Integración Social).

Encuentros de saberes

Los encuentros de saberes son espacios donde el diálogo versa sobre experiencias entre la academia, la institucionalidad y las organizaciones sociales para la actualización conceptual, técnica y metodológica de la política pública. A traves de estos encuentros se abordan distintas temáticas de interés, para citar algunos ejemplos: “comparte y construye saberes en torno al transgenerismo”; “Patrimonio cultural y diversidad sexual”; “Conflicto armado y reparación integral como garantizo mis derechos”; “Intersexualidad: Diversidad corporal”, entre otros.

El PdA del periodo 2017-2020 establece en sus metas: realizar doce encuentros de saberes o espacios académicos para la actualización técnica, metodológica y conceptual de la PPLGBTI.

Se han realizado los siguientes encuentros de saberes:

- LGBTI: Más que la suma de las letras.
- Política Pública LGBTI: Estrategia de Gestión para el Trato Digno.
- Congreso Internacional: Movilización Social Derecho a la Ciudad: Sectores LGBTI.
- Salud de hombres transgénero.
- Congreso Internacional “Diversidad sexual, espiritualidad y religión un encuentro posible y necesario”.
- Actualización Jurisprudencial en el marco de la Política Pública LGBTI.
- Conversatorios con Benjamín Alire Sáenz sobre diversidad sexual y género a través de la literatura.
- Lanzamiento de la investigación: Caracterización de personas de los sectores LGBTI víctimas de conflicto armado y en riesgo de trata de personas en la ciudad de Bogotá.
- Lanzamiento de la revista Arcadia 10 Años de la Política Pública LGBTI en la FILBO en el marco del Convenio entre la SDP, Arcadia e Idartes.

- Transformando la Escuela.
- Congreso Internacional de Buenas prácticas, avances y retos para la garantía de derechos de los sectores LGBTI en Iberoamérica.
- Presentación de resultados estudio sobre la identificación de Barreras de Acceso a la Salud de Hombres Transgénero en el marco de la Política Pública LGBTI.
- Encuentro de saberes en el marco de la feria del libro con la profesora Raewyn Connell.

Como resultado de los encuentros de saberes aproximadamente 5.000 personas entre servidores públicos, personas de los sectores LGBTI y ciudadanía en general se han acercado, han deliberado, han actualizado sus conocimientos en relación con las temáticas abordadas por la política pública LGBTI. En la página de la Secretaría Distrital de Planeación en el minisitio del Observatorio se encuentran publicados los documentos de sistematización de algunos de ellos.

Boletines

Los Boletines se elaboran desde el observatorio como un recurso comunicativo que permite la divulgación de sus actuaciones. Estos se establecen como meta del PdA 2016: realizar doce boletines de la política pública LGBTI y de las líneas de investigación del Observatorio.

Los Boletines se han articulado alrededor del seguimiento a la ejecución del plan de acción de la política pública: Balance Plan de Acción Política Pública LGBTI 2017 – 2019; Política Pública LGBTI: 10 años en pro de la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI; ¿Cuál ha sido el cumplimiento de metas del plan de desarrollo Bogotá Humana y del plan de acción de la Bogotá Humana para la Política Pública LGBTI?; Compendio de resultados de la ejecución de la Política Pública LGBTI; Logros primer semestre 2014 de la Política Pública LGBTI; Decreto 062 de 2014; Qué acciones se adelantaron en el año 2013 en la implementación de la política pública LGBT?

Boletines de resultados sobre los estudios e investigaciones realizadas en relación con las personas de los sectores LGBTI: ¿Somos cómo nos identifican? Estudio exploratorio sobre la sexualidad de gais y bisexuales; Salud sexual y salud reproductiva de mujeres lesbianas, un acercamiento a sus Derechos; Investigaciones, Estudios y Encuentros de Saberes.

Boletines sobre resultados de encuestas que den cuenta de la situación de derechos de las personas LGBTI: Sectores sociales LGBTI. Actividades sexuales pagadas en contextos de prostitución en Bogotá; En las Familias se Puede Ser. Familias Diversas En Bogotá; Información Preliminar de los resultados de las encuestas Bienal de Culturas y Multipropósito 2017; Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017 - Percepciones y actitudes hacia las personas de los sectores LGBTI en entidades distritales; Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2015 Percepciones y actitudes hacia las personas de los sectores LGBTI; Encuesta Bienal de Culturas 2015 principales resultados sobre sectores sociales LGBTI en Bogotá; Caracterización por orientación sexual en la Encuesta Multipropósito 2014; Resultados de la aplicación de la encuesta Ambientes Laborales Inclusivos en once entidades del Distrito; Análisis encuesta clima escolar y Victimización en Bogotá en relación a las variables de Orientación Sexual e Identidad de Género.

Alojado en la web de la Secretaría Distrital de Planeación, se encuentra el minisitio Observatorio de la PPLGBTI, espacio de divulgación de los productos diseñados en el observatorio relacionados con investigaciones, boletines, encuentros de saberes, y lineamientos; este repositorio se constituye en el principal mecanismo de divulgación de la información generada por la política pública LGBTI y sirve de información y de consulta a

personas de los sectores LGBTI, a las y los servidores públicos, a la ciudadanía en general, a investigadoras e investigadores que realizan estudios sobre estos sectores sociales.

Análisis por categorías de referencia

El componente que integra el proceso estratégico producción y aplicación de conocimientos y saberes es el de “Investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI”.

Relevancia y pertinencia

Uno de los objetivos de la PPLGBTI es “posicionar la perspectiva de géneros y diversidad sexual para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en el Distrito Capital. En este sentido, el trabajo adelantado desde el observatorio de la PPLGBTI es relevante y pertinente ya que desde allí se han diseñado las herramientas metodológicas y la línea técnica para la recolección de insumos de retroalimentación para la política pública de diversos tipos: desde la consolidación de una LB hasta los encuentros de saberes. El repertorio de acción del observatorio es amplio en tanto, además de producción de los documentos base para la formulación y evaluación de la política pública es también el artífice de las investigaciones científicas que permiten categorizar a las personas de los sectores LGBTI y de esta manera analizar las líneas de acción y los horizontes programáticos para los futuros planes de acción.

En este sentido, la perspectiva interseccional de la política pública pone en evidencia las desigualdades y jerarquías que existen en el sistema binario de sexo/género. Si bien las investigaciones llevadas a cabo por el Observatorio de la PPLGBTI han avanzado en la comprensión de las situaciones de vulneración en algunos derechos, no han sido abordados todos aquellos que se contemplan en el Acuerdo 371 de 2009 y Decreto 062 de 2014, ni se han desarrollado de manera diferencial para cada uno de los sectores que integran el acrónimo. La priorización de las investigaciones y su realización se basó en el último plan de acción (2017-2020) de acuerdo con las necesidades expresadas por los sectores LGBTI en los procesos participativos que se llevaron a cabo para su formulación. Sin embargo es necesario fortalecer la articulación entre sectores sociales e institución para su desarrollo, dada la importancia de estas para la toma de decisiones de política pública. La articulación entre investigación y toma de decisiones de política pública debe ser valorada y fortalecida.

Sostenibilidad de resultados

Como se evidenció en los insumos financieros, la disminución del presupuesto afecta directamente la producción de conocimientos y la gestión de saberes especializados, en tanto el insumo humano y los recursos destinados para la investigación son reducidos.

Si bien el Decreto 062 de 2014 institucionaliza el Observatorio de la PPLGBTI al definir que la estrategia de seguimiento de la política pública y del plan de acción estará a su cargo y que en desarrollo de las funciones este espacio ha desarrollado el proceso estratégico “Producción y aplicación de conocimientos y saberes” y el componente “Investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI” a través de sus diferentes líneas de investigación. Su implementación en el año 2013 se da a partir

de la ejecución del proyecto de inversión 717 Coordinación de la política pública para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI de la Dirección de Diversidad Sexual, del que provienen esencialmente los recursos para la contratación del recurso humano a través del cual se conformó su equipo de trabajo.

En el periodo correspondiente al plan de desarrollo 2016-2020, su desarrollo estuvo articulado al proyecto de inversión 989 Fortalecimiento de la PPLGBTI de la DDS en la meta Realizar 8 investigaciones que desarrollen metodologías para la incorporación del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género. A través de este proyecto se realizaron la mayor parte de las investigaciones a las que se hace referencia en el plan de acción para el observatorio, realizándose otras por gestión. Es ostensible la fragilidad del Observatorio frente a los cambios generados, si bien en el plan de acción de la PPLGBTI 2017-2020 se observan grandes responsabilidades en relación con el desarrollo de acciones orientadas a la producción de información y conocimiento y sobre el seguimiento y evaluación de la política pública.

Desarrollo Institucional

La estrategia de seguimiento al plan de acción de la política pública articula a las oficinas de planeación y a las dependencias misionales de las 15 secretarías y nueve entidades responsables de la ejecución de las acciones y del cumplimiento de metas del plan de acción de la política pública LGBTI. La estrategia se desarrolla a través de un Módulo Virtual de Seguimiento, herramienta a través de la cual los sectores distritales, realizan anualmente, los planes de actividades sectoriales y reportan trimestralmente los avances en la ejecución de lo planeado en el marco del plan de acción de la política pública.

El Observatorio de la PPLGBTI de la DDS lidera la construcción de los lineamientos técnicos para la apropiación de los enfoques diferenciales en documentos como el PdA, la gestión interinstitucional permite que el Observatorio formule las líneas técnicas y ludo pedagógicas para la apropiación de los lineamientos de la política pública con veracidad, tal apropiación depende en parte del insumo humano de los sectores y su compromiso con la ejecución de la política.

Por otro lado, documentos como la LB son producto de la gestión interinstitucional entre la Secretaría de Información de la SDP y el DANE, así como el esfuerzo por incorporar las variables diferenciales en Encuestas como la Bienal de Culturas que comprometió al Observatorio de Culturas de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte.

Conclusiones y recomendaciones

La gestión del observatorio de la política pública LGBTI en estos años de implementación ha sido destacada en cuanto a su liderazgo en la formulación, monitoreo y seguimiento a la misma, así como en el desarrollo de investigaciones, encuentros de saberes, congresos y en general en el intercambio con la academia y actores comunitarios para la consolidación de nuevos saberes en torno a los sectores sociales LGBTI.

En ese sentido, Janeth Zamora comenta: “La PPLGBTI es una de las más avanzadas en el Distrito, el trabajo que se ha hecho de recolectar la información es muy rico, juicioso, es una herramienta buenísima cuando una se encuentra con los sectores y se puede decir acá

están las cifras y sus problemáticas y estas son las acciones que se requieren, no es porque a nosotros nos parece o sería bueno, no, todo está sustentado por unos estudios muy bien hechos. Se debe fortalecer en todo caso". Documentos como la LB son el respaldo estadístico de por qué es necesaria tener una política pública para la garantía de los derechos LGBTI aparte de ser el insumo de dirección de la política pública.

La difusión de los resultados de la LB, el PdA, las investigaciones y boletines son en palabras de uno de los directivos de la PPLGBTI "De suma importancia, las investigaciones deben ir más allá de cumplir una meta, deben ser realmente constructivas y que se puedan difundir para conocer y poder cambiar. Imaginen tener una copia de cada una de las investigaciones en una biblioteca distrital. Otra cosa es que hay entidades a las que no les importa la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI". Llamando la atención en la construcción de nuevas estrategias de divulgación que permita que las grandes conclusiones de los documentos sean compartidas con el grueso de las servidoras/es y sean de fácil compresión y apropiación. A propósito una referente señala: "Es fundamental utilizar más estos documentos, hay que generar estrategias para apropiar esos elementos conceptuales, utilizar el conocimiento".

En un ejercicio de auto evaluación Adriana Páez, coordinadora del observatorio señala "que es necesario explorar nuevas formas de comunicación de la información, herramientas alternativas de difusión que lleguen a la ciudadanía y se logre la apropiación del marco conceptual de la política pública, así como, urge un análisis de las investigaciones que existen, las que faltan y las que requieren actualización inmediata".

El desarrollo de la LB precisa un instrumento especializado, que se desarrolle con metodologías específicas y que a partir de su desarrollo se definan indicadores de ciudad de tal forma que se superen las limitantes que se han dado en las LB realizadas en lo que respecta a los aspectos demográficos de las personas de los sectores LGBTI en la ciudad y al estado de sus derechos.

De otra parte, es importante fortalecer los insumos financieros, humanos y normativos de este proceso estratégico, que como se puede desprender de esta evaluación ha sido a partir del observatorio de la política pública que se han desarrollado las actividades que han llevado a los resultados referenciados. Sin embargo resultado del análisis se ubica una fuerte debilidad financiera y normativa, esta última al no existir un acto administrativo que organice e institucionalice las acciones de este proceso estratégico.

Finalmente, y como resultado de la evaluación se evidencia la necesidad de ampliar el desarrollo del Componente 1. Investigación y monitoreo sistemático de la situación de derechos humanos de los sectores LGBTI**,** para lo cual se debe pensar en el diseño e implementación de un sistema de información distrital, anclado normativamente a la política pública, que permita articular a las entidades del orden distrital que tienen responsabilidad en la materia, y coordinar sus acciones para promover la garantía de derechos de estos sectores sociales, monitorear, hacer seguimiento y evaluar las acciones de política pública, fortalecer la institucionalización de la misma y aplicar el principio de corresponsabilidad en la garantía de derechos.

Se hace indispensable, entonces, que este sistema sea una fuente de información fidedigna y actualizada, no solo de la vulneración a los derechos de los sectores sociales LGBTI, sino en cuanto al registro y seguimiento de las respuestas institucionales, desde cada una de las entidades cabeza de sector como de las adscritas y vinculadas frente a las demandas

de estos sectores sociales, con criterios territoriales, que permita hacer cruces de información sociodemográfica para la caracterización de las personas que hacen parte de los programas sociales teniendo en cuenta aspectos como la interseccionalidad de diferentes fuentes de discriminación, entre muchas otras funcionalidades para que este sistema sea una herramienta potente para el monitoreo en materia de derechos humanos de estos sectores sociales.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS
Servicios de la Política Pública LGBTI

Servicios de la Política Pública LGBTI

El apartado de Servicios aborda la evaluación de resultados de los servicios de la Política Pública para la garantía plena de derechos de las personas de lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales en Bogotá- PPLGBTI. Se evaluaron los siguientes servicios:

1. Registro, orientación y vinculación a las rutas de empleabilidad y emprendimiento, servicio prestado por el sector de Desarrollo Económico, Industrial y Turístico.
2. Atención a las personas de los sectores LGBTI frente a situaciones de violencia o discriminación a razón de su orientación sexual o identidad de género, servicio cuya responsabilidad es principalmente del sector Gobierno, aunque sectores como Mujer e Integración Social también desarrollan acciones.
3. El servicio brindado por el sector Salud, principalmente a través del Servicio Amigable y los Centros de Escucha.
4. Atención Integral a las personas de los sectores LGBTI, sus familias y redes de apoyo, servicio ofrecido por el sector de Integración Social.

La evaluación de resultados de estos servicios se desarrolla a partir del instrumento metodológico de Cadena de Valor sugerido en la Guía para el Seguimiento y la Evaluación de Políticas Públicas de SDP (2019), el cual permite analizar el proceso de generación de valor público. Se genera valor público cuando el Estado implementa intervenciones que buscan resolver necesidades o problemas de la población o de un sector poblacional mediante la producción de bienes y servicios. La estructura de la cadena de valor, (los componentes que son empleados como categorías de análisis), permite dar cuenta de los servicios ofrecidos por algunos sectores de la administración distrital, en la implementación de la PPLGBTI para los periodos 2008-2012, 2013-2016, 2017-2020. Para el análisis, se abordó la relación entre el problema, los insumos, las actividades, los productos y los resultados, para dar una mirada integral sobre dichos servicios.

La evaluación de resultados de los servicios de la PPLGBTI se enmarcó en el paradigma de investigación cualitativo. Se utilizaron como fuentes de información las mediciones de línea base de la política (LB), realizadas en 2010, 2015 y 2019, literatura gris, registros administrativos, e información suministrada directamente por distintos actores (servidores, personas de los sectores LGBTI y usuarias). Asimismo, se hizo uso de técnicas de recolección de la información como entrevistas semi-estructuradas y grupos focales respecto a los servicios de 4 sectores: Gobierno, Salud, Integración social y Desarrollo Económico, Industria y Turismo. Ambos instrumentos se trabajaron con servidores/as públicos, usuarios/as de los servicios y líderes/esas de los sectores sociales LGBTI.

Las entrevistas permiten obtener información sobre la forma cómo se implementaron los servicios de la PPLGBTI desde la perspectiva de servidores públicos; y, también, la forma en que fue percibida o recibida por parte de quienes hicieron uso de estos servicios. Se realizaron en total 9 entrevistas: 2 a usuarios/as, una a lider/esa, y 6 a servidores/as públicos.

Los grupos focales establecieron un diálogo grupal sobre la percepción de las personas participantes en torno a los objetivos del servicio, los temas y enfoques abordados en su prestación, la cualificación y sensibilidad de los profesionales y la transformación de la vida de los usuarios y usuarias después de haber sido beneficiarios de los servicios. En total se realizaron 8 grupos focales con usuarios/as y servidores/as públicos sobre las temáticas de: Servicios Amigables y Centros de Escucha (Sector Salud), Casa de Todas y Atención

jurídica (Sector Mujeres y Gobierno), Servicios prestados por IDIPRON, Ruta de empleabilidad y red de afecto (Sector Integración Social) y Rutas de Empleabilidad (Sector Desarrollo Económico).

El diseño de los instrumentos se hizo a partir de preguntas orientadoras comunes a todos los servicios a evaluar, aplicadas en las entrevistas semi estructuradas y en los grupos focales. Las preguntas se clasificaron según las siguientes categorías: i) Conocimiento de la estrategia, ii) Expectativas de la estrategia, iii) Experiencia personal, iv) Barreras de acceso, v) Impacto personal, vi) Evaluación de la estrategia, y vii) Recomendaciones.

Para la implementación, se hizo una petición de información a las entidades involucradas en la prestación de los servicios evaluados, de los cuales se obtuvo documentación que incluye las líneas de base de la política pública, los planes de acción, las fichas técnicas de proyectos de inversión, los informes de gestión, los registros administrativos y los informes de evaluación. Posteriormente, se realizó una convocatoria a los entrevistados/as por correo electrónico desde datos suministrados por la Dirección de Diversidad Sexual de la SDP.

Finalmente, para el análisis de la información, se desarrolló un ejercicio de triangulación de datos primarios provenientes de la aplicación de instrumentos cualitativos, datos secundarios provenientes de fuentes oficiales y otros estudios publicados sobre el tema con el objeto de contrastar la información obtenida en la investigación.

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

Situación problemática

De acuerdo con el Artículo 25 de la Constitución Política en donde se establece que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”, la administración distrital, a través de la PPLGBTI, ha buscado no sólo garantizar la protección de los derechos de los sectores que a razón de su identidad de género-IG u orientación sexual-OS puedan sufrir algún tipo de discriminación, exclusión y hostigamiento en el ambiente laboral, sino también, la garantía de acceso a un trabajo digno.

La discriminación y exclusión en el ambiente laboral a razón de orientación sexual e identidad de género, ha sido una de las constantes barreras de acceso al derecho al trabajo y por consiguiente, un obstáculo para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas de los sectores LGBTI, siendo diferente en frecuencia, forma y reiteración para los hombres gays y bisexuales, las mujeres lesbianas y bisexuales y las personas transgénero.

Al considerar los aspectos del derecho al trabajo y en el marco de la PPLGBTI, es el sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo, a través del servicio de registro, orientación y vinculación a las rutas de empleabilidad y emprendimiento, quien ha intentado dar respuesta a las situaciones identificadas en las distintas mediciones de línea de base de la política. Los datos más relevantes de estas mediciones de Línea de Base- LB, que se recogen a continuación, están dados en torno a la empleabilidad de las personas de los

sectores LGBTI, sus percepciones de discriminación y las variables de modalidad de contrato laboral y cotización en el Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

Vinculación laboral

De acuerdo con comparaciones de las mediciones de LB respecto a las condiciones laborales, se evidencia un aumento de las personas de los sectores LGBTI que indican haber trabajado bajo un contrato laboral: en el 2010 el (38,8%) de las personas de los sectores LGBTI encuestadas se encontraban trabajando bajo contrato, en 2015 correspondían al (65,9%) y en 2019 al (88,8%). Sin embargo, las personas transgénero son quienes menos formalidad contractual presentan: en 2010 solo representaban un (5.35%). Asimismo, del (7%) del total de encuestados que se encontraban en búsqueda de empleo según la LB 2019, las mujeres transgénero eran las más afectadas (10%).

En relación con las actividades sexuales pagadas, en 2010 el (7%) de personas encuestadas las referían como su principal actividad económica, siendo las mujeres transgénero, el grupo con mayor participación (21,8%). En la LB 2015, las mujeres transgénero se encuentran igualmente como aquellas que dentro de los sectores LGBTI referencian en mayor porcentaje las actividades sexuales pagadas como su principal actividad.

Emprendimiento

En la LB 2010 se concluye que son los gais quienes en mayor medida han tenido negocios con un (29,5%), seguido de las personas transgénero con un (19.3%). La participación en negocios relacionados a los sectores LGBT lo lideran las personas transgénero con un (35,3%), asunto que se mantiene en la medición de 2015 en la que se registra que son las mujeres transgénero quienes tienen o han tenido un negocio en los últimos 3 años con un (19,1%), seguido de los hombres transgénero con un (14,3%). Son principalmente las personas transgénero quienes afirman tener un negocio relacionado con bienes y servicios dirigidos a personas de los sectores LGBT con un (28,1%).

Visibilización en el ámbito laboral

Acorde con la LB 2010 las personas transgénero se referencian como las más abiertas con la visibilización identitaria (35,9%), seguido de los gais con un (18,1%). En la medición de 2015, el (13,9%) de las personas de los sectores LGBTI afirmaron haber ocultado su OS o IG para obtener un trabajo, siendo los hombres transgénero quienes lideraron esta situación con un (21,4%), seguidos de los gais (17,1%) Ahora, quienes ocultaron su orientación sexual o identidad de género para no perder su trabajo fueron principalmente los hombres transgénero (14,3%) y las lesbianas (13,9%).

Discriminación

De acuerdo con la LB 2010, las personas transgénero son las más discriminadas en el trabajo (92,4%), seguidas de las lesbianas con un (85%) y los gais con un (65,8%). En la medición de 2015, se observó que un (9,7%) de las personas afirmó haber experimentado algún tipo de rechazo o agresión en relación con su orientación sexual o identidad de género en su lugar de trabajo; si bien se muestra un descenso en los porcentajes, se sigue registrando que son las personas transgénero quienes más identifican discriminación en su lugar de trabajo, con (15,8%) las mujeres transgénero y el (14,3%) los hombres

transgénero[44], similar a la medición del 2019, en la que se observa que las mujeres transgénero son más vulneradas con un (24%).

De acuerdo con la LB 2019 el (1,8%) de las personas de los sectores LGBTI habían recibido reiteradas amenazas de despido injustificado frente a compañeros/as de trabajo por parte de un(a) superior(a). Las mujeres transgénero se ubican en ocho puntos porcentuales por encima de la media.

En esta LB se indica que son las mujeres transgénero quienes en un mayor porcentaje han recibido expresiones humillantes en el ambiente laboral en un 24%, mientras para los otros sectores están alrededor y por debajo del cinco por ciento en lesbianas 5%, gais 5,3%, bisexuales 3%. Las mujeres transgénero tienen veinte puntos porcentuales por encima en este indicador.

De otra parte, el (1,7%) de las personas de los sectores LGBTI han padecido reiteradas exposiciones públicas de hechos que pertenecen a su intimidad en espacios laborales. Sobresale el porcentaje de las mujeres transgénero (9,4%), los gais en un (2,2%), bisexuales (1,3%) y mujeres lesbianas (0,5%).

Descripción del servicio

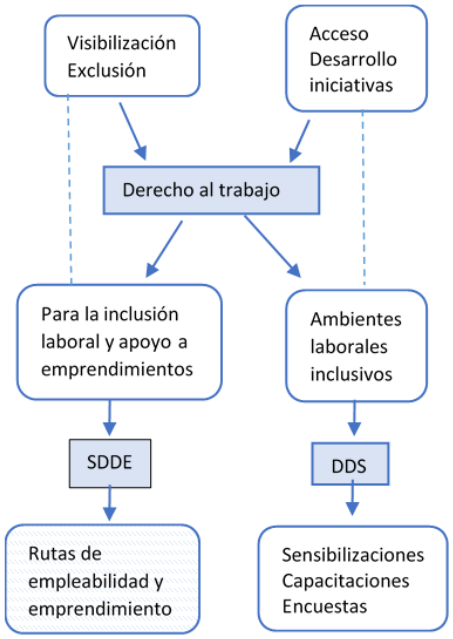
Al comprender el trabajo como un derecho, es posible definirlo como aquella capacidad de desarrollar aptitudes intelectuales, físicas y sociales y la posibilidad de diseñar un proyecto de vida sobre condiciones materiales. En ese sentido, el trabajo es la posibilidad de reafirmar la dignidad y posibilitar distintas expresiones de esta en una proyección de bienestar. El trabajo no solo es relevante en cuanto a la generación de ingresos o al cubrimiento de necesidades básicas para la subsistencia, sino que se relaciona con el bienestar completo de las personas y su desarrollo como parte de la sociedad.

Conforme a lo anterior, el Servicio aborda principalmente dos problemáticas: i) la generación de condiciones para que las personas de los sectores sociales LGBTI no sean discriminadas en su ambiente laboral en razón de su OS o IG, y ii) las oportunidades labores desde la inclusión laboral o el emprendimiento.

La ilustración 1 presenta la comprensión que se hace de este servicio, entendiendo que las problemáticas identificadas y agrupadas son abordadas a través de dos líneas implementadas por sectores distintos. La atención de este estudio se centró en la línea desarrollada por el sector de Desarrollo Económico.

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

[44] La encuesta de 2015 fue realizada con un número menor de personas (804 en total en comparación con 1213 en 2010 y 1535 en 2019).



Fuente. Elaboración propia

Línea 1. Ambientes laborales inclusivos.

Esta estrategia liderada por la Dirección de Diversidad Sexual, se institucionaliza con el Decreto 062 de 2014 que adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales- LGBTI - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, como parte de las bases de transversalización de la política pública junto a los planes de acción, la estrategia de cambio cultural "En Bogotá se puede ser" y el observatorio de la PPLGBTI.

La Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos tiene como objetivo eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral. Ha impulsado el diseño y aplicación de instrumentos como la Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos que indaga por las representaciones sociales que tienen las funcionarias/os sobre las OS e IG, piezas de comunicación, boletines informativos y acciones para la transversalización de la PPLGBTI a traves de jornadas de sensibilización a funcionarias/os de las diferentes instituciones y la incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en la formulación de proyectos de inversión.

Línea 2. Estrategias para la inclusión laboral y el apoyo a emprendimientos.

Estas estrategias se asocian a lo que se ha comprendido como servicio para atender las condiciones del derecho al trabajo, que por sus características se ha puesto en cabeza del Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo que lidera las acciones asociadas a este derecho. La Secretaría cabeza de sector y sus dos entidades adscritas, el Instituto para la Economía Social IPES y el Instituto Distrital de Turismo, tienen como misión:

Crear y promover condiciones que conduzcan a incrementar la capacidad de producción de bienes y servicios en Bogotá, de modo que se garantice un soporte material de las

actividades económicas y laborales que permitan procesos productivos, de desarrollo de la iniciativa y de inclusión económica que hagan efectivos los derechos de las personas y viables el avance social y material del Distrito Capital y sus poblaciones, en el marco de la dinámica ciudad región (Acuerdo 257 de 2006, Artículo 74).

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico- SDDE, con autonomía administrativa y financiera, tiene por objeto:

Orientar y liderar la formulación de políticas de desarrollo económico de las actividades comerciales, empresariales y de turismo del Distrito Capital, que conlleve a la creación o revitalización de empresas, y a la generación de empleo y de nuevos ingresos para los ciudadanos y ciudadanas en el Distrito Capital (Acuerdo 257 de 2006, Artículo 78).

Por lo anterior, el Sector Desarrollo Económico es el competente frente a la PPLGBTI para crear y promover condiciones para que las personas de los sectores LGBTI accedan a un trabajo digno y libre de discriminación.

Por su parte, el Instituto para la Economía Social aporta al Sector Desarrollo Económico a través de la definición, diseño y ejecución de programas dirigidos a otorgar alternativas para los sectores de la economía informal a través de la formación de capital humano, el acceso al crédito, apoyo a microempresas, empresas asociativas, la inserción en los mercados de bienes y servicios y la reubicación de las actividades comerciales. El IPES incorpora un enfoque poblacional diferencial a través de ferias de empleo, de emprendimiento y capacitaciones en temas de estrategia de mercado para las personas de los sectores LGBTI y sus unidades productivas.

El servicio brindado por el sector para atender al derecho al trabajo de las personas de los sectores LGBTI se ha manifestado en una oferta institucional para contribuir a la inclusión laboral, a través de ferias de empleo, formación técnica y tecnológica y fortalecimiento de unidades productivas, entre otras.

En un primer momento, el plan de acción de la política (2008-2012) contó con una serie de acciones dirigidas a personas de los sectores LGBTI que incluían formación, asesoría y acompañamiento en lo referente a empleo, productividad y competitividad. Asimismo, se empezó a fomentar la asociatividad en proyectos productivos de las personas de los sectores LGBTI. En este plan de acción no se caracterizaron indicadores y por ello, no fue posible un seguimiento de los resultados de estas acciones como fueron el número de participantes, contenido de la formación, eficacia de la asesoría y acompañamiento para la empleabilidad, productividad, asociatividad y competitividad.

Como respuesta al plan de acción 2013-2016, se ha identificado a través de la evaluación que se realizaron procesos de formación a personas de los sectores LGBTI para el fomento de empresa, estrategias de mercado y plan de negocios; y se convocó de manera exclusiva a personas de los sectores LGBTI para participar en las Ferias de Economía Popular, estas acciones enmarcadas en el Componente: Garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos del proceso estratégico Fortalecimiento institucional en los niveles locales y distritales.

Con ello, se incluyó en el servicio la opción de capacitación técnica y tecnológica para las personas de los sectores en materia de emprendimiento, la posibilidad de financiación de unidades productivas de los sectores LGBTI (esto implicó un cambio en la tradición de

gestión de la institución de vincular personas a unidades productivas) y la inclusión en la oferta institucional garantizando que un porcentaje de la contratación total del Proyecto Misión Bogotá, que se desarrolló inicialmente en el IPES, estuviese dirigida a sectores LGBTI como sectores priorizados, lo que para el 2014, significó 250 personas vinculadas.

Finalmente, para el período comprendido entre 2017-2020, las acciones de la SDDE estuvieron encaminadas a proporcionar espacios de formación técnica, orientación y vinculación en las rutas de empleabilidad ubicadas en plazas de mercado administradas por el Instituto para la Economía Social (IPES) o en las distintas alcaldías locales; las rutas de empleabilidad son de carácter itinerante y móvil y en este sentido se desarrollan en las diferentes localidades de Bogotá. Al entrar, se registra al candidato/a, se identifica su perfil en relación con las ofertas laborales, a continuación, un/a profesional de psicología le comunica las ofertas laborales vigentes y en las que su perfil se adecua[45].

Si bien se han adelantado rutas de empleabilidad dirigidas a personas de los sectores LGBTI en los registros administrativos del Sector Desarrollo Económico y más precisamente del Instituto para la Economía Social (IPES) no están desagregadas las personas de los sectores LGBTI que hayan participado, se hayan vinculado o continúen en el proceso de vinculación de alguna oferta laboral. Lo que indica una gran dificultad para identificar y valorar el resultado de estas rutas, lo anterior basado ya sea en las deficiencias en la incorporación de variables del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género o en el seguimiento a la captura de la información o a su sistematización por parte del sector.

Proyecto Misión Bogotá

El proyecto de Misión Bogotá fue concebido como un programa de convivencia y seguridad ciudadana a cargo de la Secretaría de Gobierno y del Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá (Decreto 927 de 1998), pero según la Evaluación de Impacto del Programa Misión Bogotá (SDP, 2014), solo en 2001 se definieron los criterios de selección y priorización para el ingreso y funcionamiento del programa. El proyecto contaba con guías ciudadanos(as) que realizaban una labor pedagógica sobre construcción de ciudadanía y convivencia. En la administración distrital 2004-2008, “Bogotá sin indiferencia”, se da la preocupación por la inserción laboral de los guías una vez concluya su vinculación con el programa. Para ajustar los criterios de vinculación, se creó la oficina Enlace, cuyo objeto era la intermediación laboral para los egresados. (Farné, 2009 citado por SDP, 2014).

Con el Decreto 085 de 2007, este programa pasó a ser manejado por el Instituto para la Economía Social (IPES), con el fin de hacer mayor énfasis en la empleabilidad de los egresados y fortalecer la formación de capital humano. Para el año 2009, el proyecto Misión Bogotá: formando para el futuro, estaba enmarcado en el programa de alternativas productivas para la generación de ingresos para poblaciones vulnerables, cuyo objetivo era “promover la inserción laboral de poblaciones vulnerables mediante el desarrollo de sus competencias ciudadanas, laborales generales y específicas, buscando niveles de eficiencia y productividad”, e incluía de manera explícita a la “Población LGBT” como grupo de focalización y priorización.

Posteriormente, con el Plan de Desarrollo de Bogotá Humana 2012-2016 se hicieron nuevas modificaciones aumentando la intensidad horaria de capacitación que buscaban la

[45] Existen rutas de empleabilidad dirigidas a diferentes grupos poblacionales, así como, convocatorias a proyectos de alistamiento financiero y otorgamiento de créditos y la actualización de la guía turística LGBTI.

promoción del empoderamiento político y mejorar la productividad y competencias de ciertas poblaciones, entre ellas las personas de los sectores LGBTI al mercado laboral (SDP, 2014). En el modelo de Misión Bogotá Humana, el programa contaba con tres ejes: encuadre psicosocial, articulación social y empoderamiento productivo, buscando un trabajo integral que facilitara a quienes se vinculaban al proyecto la transformación de su proyecto de vida. Posteriormente el proyecto fue ejecutado por IDIPRON, de acuerdo con el Decreto 232 de 2014. En junio de 2016 "se da la armonización presupuestal con el nuevo Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos y con esto concluye el proyecto en mención" (Contraloría de Bogotá D.C, 2016).

Finalmente, para el periodo 2017- 2020, IDIPRON define el proyecto Distrito Joven con el propósito de "fortalecer el desarrollo de capacidades y generación de oportunidades para la juventud en Bogotá (…)". Aunque desde el proyecto se reconoce a los jóvenes de los sectores LGBTI como parte de los grupos de atención, la información no presenta esta variable desagregada. Tampoco se discrimina presupuesto por componente, lo que hace difícil el seguimiento al proyecto desde la línea de interés.

Insumos

Insumos normativos

Respecto al contexto normativo que sustenta los principios de no discriminación y exclusión en los ambientes laborales, existen tres fuentes principales del derecho que protegen a las personas de los sectores LGBT de la discriminación, el rechazo y el abuso en sus ambientes laborales. La primera es la Constitución Política de 1991 que protege en dos sentidos a las personas de los sectores LGBT: garantiza el libre desarrollo de la personalidad (art. 16) y sitúa el trabajo como un derecho (en condiciones dignas y justas), y como una obligación social (art. 25).

La segunda fuente es el Código Sustantivo del Trabajo que contempla en los artículos 10 y 11 el derecho al trabajo en términos de igualdad de protecciones y garantías para todos/as las trabajadoras, de libertad para escoger profesión y oficio y de la abolición de toda distinción. La tercera fuente de derecho son las sentencias de la Corte Constitucional frente al derecho al trabajo de las personas de los sectores LGBTI: las Sentencias C481/ 98 y la T435/02 (la orientación sexual no impide ejercer la docencia); la Sentencia C373/02 (protección de funcionarios/as de los sectores LGBTI que no pueden ser inhabilitados de la carrera administrativa por su orientación sexual), la Sentencia T152/07 (discriminación de una mujer transexual); la Sentencia T476/14 (inaplicación de la obligación de presentar libreta militar para el proceso de contratación a una mujer transgénero) y la C006/16 (abstención de servicio militar para mujeres trans).

Asimismo, es importante tener en cuenta referentes internacionales tales como los Principios de Yogyakarta presentados a las Naciones Unidas (2007), que señalan que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género". La Conferencia Internacional del Trabajo, Número 96-OIT del 2007 establece la urgencia de eliminar manifestaciones de discriminación como bromas indeseables, abuso verbal, hostigamiento, intimidación, comentarios tendenciosos y alusiones indirectas, y de abolir la denegación de prestaciones sociales a las parejas de mismo sexo por razones como licencia parental, prestaciones sociales, efectos en los seguros de vida.

Insumos técnicos

En cumplimiento del Acuerdo 371 de 2009 la SDP y del del Decreto 062 de 2014 la Dirección de Diversidad Sexual asesora técnicamente a las demás secretarías para la apropiación y ejecución de la PPLGBTI en ese sentido ha desarrollado lineamientos técnicos a través de los documentos denominados líneas técnicas de sector para que los sectores y en este caso el sector desarrollo económico tranversalice el enfoque diferencial en las acciones de responsabilidad que tiene en el marco del plan de acción de la política pública. También existe una línea técnica para IDIPRON en la que se hacen recomendaciones para la transversalización de los enfoques de la política.

Insumos financieros

Durante el período comprendido entre 2008-2012, se formuló como programa institucional la "Formación, capacitación e intermediación para el trabajo", dentro del cual se inscriben los sectores de las personas LGBT como potencial beneficiario. Sin embargo, los registros financieros de los programas del IPES son rastreables a partir del año 2012, contando para este año con 882 millones de pesos para las jornadas de capacitación, estrategias de marca, mejoramiento de productos y ferias artesanales. Sin embargo, en la revisión de informes de gestión del Sector y concretamente del IPES no se registran recursos desagregados de proyectos exclusivos destinados a las personas de los sectores LGBT.

Para el período de 2013 a 2016, no existen metas con presupuestos planteados desde la SDDE que respondan exclusivamente a la garantía plena del derecho al trabajo para las personas de los sectores LGBTI. Las acciones en este período se vieron enmarcadas dentro de proyectos de inversión que contaron con un enfoque poblacional diferencial del que son beneficiarias las personas de los sectores LGBTI.

El Proyecto 715 "Banca de la economía popular" buscaba garantizar el acceso a fuentes de financiamiento de personas que, por su situación económica, habían sido excluidas del mercado crediticio tradicional. El total del rubro por año incluye asistencia, fortalecimiento, sedes, talento humano y estudios, por lo que resulta difícil de discriminar respecto a los beneficios para los sectores LGBTI. Entre las metas de este proyecto se contempló la financiación de 70.000 unidades productivas de economía popular. Si bien existen rubros específicos para grupos poblacionales como las mujeres y las personas con discapacidad, no se estipuló uno para personas de los sectores LGBTI. Sin embargo, en el informe de Gestión de la SDDE se especifica que fueron 6 las unidades productivas agenciadas por personas de los sectores LGBTI a las que se les otorgó el crédito por $27.781.671 (SDDE, 2017).

El Proyecto 604 "Formación, capacitación e intermediación para el trabajo" se divide en componentes dispuestos así:

Tabla 61. Presupuesto del programa institucional que responde a la Formación, capacitación e intermediación para el trabajo.

Componente	2013	2014	2015	2016	TOTAL
Proceso de formación laboral (asesores y capacitadores)	3.506*	4.929	4.930	4.930	18.295
Proceso de intermediación laboral	0	345	345	345	1.035
Comunicaciones	2	9	9	9	29
Fortalecimiento tecnológico	50	80	80	80	290

Otros gastos operativos	23	40	40	40	143
Formación y capacitación (personas víctimas de la violencia)	0	344	343	343	1.030
Contratación de recurso humano	419	0	0	0	419

Fuente. Elaboración propia basada en la Ficha EBI Proyecto 604 Formación, capacitación e intermediación para el trabajo/ *Cifra en millones de pesos

El Proyecto de inversión 716 “Fortalecimiento de las iniciativas de emprendimiento" se basó en la problemática relacionada con las desventajas de productividad y competitividad de las pequeñas unidades productivas y de los emprendimientos del Distrito y de su dificultad para insertarse y/o mantenerse en el mercado. Aunque en el Balance de Gestión de la SDDE se señala que en este proyecto participaron un total de 66 unidades productivas beneficiarias (SDDE, 2015), no existe un presupuesto específico para la financiación u otorgamiento de créditos a unidades productivas agenciadas por las personas de los sectores LGBTI,

Para el último período entre 2017- 2020 no se cuenta con un proyecto específico que se pueda asociar al servicio o la política, por lo que nuevamente las acciones de inserción y formación laboral de las personas de los sectores LGBTI se enmarcan en proyectos de inversión que se formulan desde el enfoque poblacional diferencial, así:

Tabla 62. Proyectos inversión relacionados con el derecho al trabajo.

Proyecto	Presupuesto	Metas plan de acción PPLGBTI	Observaciones
Proyecto 1130 “Formación e inserción laboral”	529.373.739	Vincular 2150 personas que estuviesen en actividades de economía informal a programas de formación. Vincular a 1000 personas con alianzas por el empleo.	Sólo 13 personas de los sectores LGBTI fueron beneficiadas y formadas técnicamente.
Proyecto 1023 “Potenciar el trabajo Decente en la Ciudad”	8.300.000	Proporcionar espacios de formación tecnológica y técnica en el marco del funcionamiento de la Agencia Pública de Gestión y Colocación del Empleo, para el 100% de las personas de sectores LGBTI que se acerquen a esta Agencia, que contribuyan a fomentar procesos de cualificación para el trabajo, con miras a lograr su adecuada inserción en los circuitos productivos y la superación de la barrera histórica de acceso al mercado laboral.	No se encuentran datos sobre personas de los sectores LGBTI directamente beneficiadas.
Proyecto 1022: “Consolidación del ecosistema de emprendimiento y mejoramiento de la productividad de las MiPymes”	26.380.000	Brindar atención al 100% de las personas de los sectores LGBTI que se inscriban en las convocatorias adelantadas para los proyectos de alistamiento financiero y otorgamientos de crédito.	No se encuentran datos sobre personas de los sectores LGBTI directamente beneficiadas.
Proyecto 1037 “Fortalecimiento de la gestión institucional”	28.869.000	Desarrollo de actividades de la estrategia de ambientes laborales inclusivos en el 100% de las plazas de mercado que son administradas por el Instituto Para La Economía Social. (IPES)	No presentaron índices de empleabilidad o emprendimiento para personas de los sectores LGBTI.
Proyecto 1027 “Planeación y gestión para el mejoramiento institucional”	1.388.000	Realizar el 100% de un plan de trabajo para la implementación de la estrategia distrital de Ambientes Laborales Inclusivos en los sectores de la administración distrital.	No presentaron índices de empleabilidad o emprendimiento.

Fuente. Elaboración propia, información Secretaría Distrital de Planeación (2015)

Se puede concluir que, en términos cuantitativos, es el período 2013-2016 el que más presenta participación de personas de los sectores LGBTI o sus unidades productivas en los proyectos de inversión. Si bien en el período 2017-2020 se formulan proyectos donde las personas de los sectores LGBTI registran algún tipo de participación, no hay rastros en los informes de gestión de las personas de sectores LGBTI que pasaron por la ruta de empleabilidad ni del presupuesto desagregado en los proyectos de inversión del Sector.

Para el periodo 2017- 2020 el proyecto Distrito Joven contó con una asignación de $24,275 para desarrollar tres componentes. El presupuesto se presenta en rubros integrados para los tres componentes, lo que dificulta la información discriminada por grupos atendidos o acciones implementadas.

Insumos humanos

En la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, según el documento “Balances y perspectivas de 2015”, desde el 2012 se ha ido implementando progresivamente el enfoque poblacional diferencial; para ese año se añadieron dos personas al equipo y para el 2014, tres personas más integraron el equipo que diseñó una estrategia de implementación del enfoque diferencial en los proyectos misionales, la transversalización de políticas públicas como la LGBTI y la sensibilización a funcionarios de todas las dependencias de la Secretaría. En la LB 2015, se establece que la Secretaría de Desarrollo Económico, ha contó con un-a profesional en la modalidad de prestación de servicios desde el año 2012 para el desarrollo de acciones en el marco de la ejecución de la Política Pública LGBTI. Hay una persona de libre nombramiento y remoción que desarrolla acciones relacionadas con la política pública pero no de carácter exclusivo para este tema.

En lo que respecta al periodo 2017-2020 de acuerdo con la Evaluación Institucional de la PPLGBTI, en la Secretaría de Desarrollo Económico hay seis personas que realizan actividades del plan de acción de la PPLGBTI de acuerdo con su responsabilidad con esta política y en el IPES dos. En el sector Integración Social, en el IDIPRON, se referencian dos profesionales y un directivo de la oficina de planeación, liderando la ejecución de actividades de responsabilidad de esta entidad en el marco del plan de acción de la política pública.

Insumos infraestructura

El desarrollo del programa Misión Bogotá Humana, se realiza en las instalaciones del IPES, posteriormente en las sedes de IDIPRON. En cuanto a las instalaciones para llevar acabo las acciones, se resalta que las 20 ferias de empleabilidad que se realizaron durante el período 2017-2020 tuvieron lugar en las diferentes Alcaldías Locales y en la Plaza de Artesanos, sede de la SDDE.

Insumos tecnológicos

A partir del período 2012-2016 el Sector Desarrollo Económico incluyó en su Sistema de Identificación y Caracterización de los Ciudadanos y Unidades Productivas SICCUP las variables de sexo, orientación sexual e identidad de género, para una categorización más

factible de personas de los sectores LGBTI o sus unidades productivas registradas en el sistema.

En este insumo se resalta los avances de IDIPRON, quien ha hecho uso de las redes sociales y las nuevas tecnológicas para la comunicación con los jóvenes y la divulgación del proyecto. El proyecto Distrito Joven cuenta con una App, perfil en Facebook, además de vínculo con las páginas institucionales.

Actividades, productos y resultados

Gran parte de las acciones priorizadas en cada administración[46] para garantizar el derecho al trabajo contemplado en la Política Pública LGBTI, se encuentran enmarcadas dentro del proceso estratégico No. 1: "Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales". Este proceso estratégico está orientado tanto a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI, como a institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión e inequidad política, social, económica y cultural de las personas de los sectores LGBTI.

En el balance general del Plan de Desarrollo Bogotá Positiva: para vivir mejor, cinco acciones que respondían al servicio fueron llevadas a cabo por el Sector Desarrollo Económico, de las cuales una fue priorizada: El desarrollo de estrategias de generación de ingresos dirigidas a personas de los sectores LGBT mediante formación, asesoría y acompañamiento en temas de empleo, productividad y competitividad.

En el marco del plan de acción 2008-2012, en este período se incluyen las variables de género y sexo en los registros de emprendimiento apoyados por el Sector, se desarrollan actividades de formación empresarial y se abre la oportunidad de participación de unidades productivas en ferias patrocinadas por el IPES. Existe un vacío de información en tanto no es evidente a qué meta del plan de desarrollo corresponde cada acción, si bien se desarrollaron actividades que son clasificadas según su pertinencia con las acciones de los Lineamientos Generales de la PPLGBTI. A continuación, se presentan las acciones presentes en el plan de acción 2008 -2012.

Tabla 63. Relación Metas Plan de Desarrollo. Acciones PPLGBTI.

Plan de Acción PPLGBTI (2008- 2012)	Actividades
Acción 1: Desarrollo de estrategias de generación de ingresos dirigidas a personas de los sectores LGBT mediante formación, asesoría y acompañamiento en temas de empleo, productividad y competitividad.	Actividades llevadas a cabo: (2009) Talleres de capacitación a personas de los sectores LGBT (alternativas para la generación de ingresos dirigidos a mujeres transgénero vinculadas a la prostitución).
Acción 3: Apoyo a la generación de proyectos productivos y pequeñas y medianas empresas - Pymes de las personas de los sectores LGBT.	(2011) Fortalecimiento a unidades productivas (Bogotrans - única pasarela trans en el mundo- en el Salón Futuro en el marco de la semana internacional de la moda) (2012) Participaron 12 modelos, mujeres transgénero en la Pasarela organizada por ACICAM. Al evento asistieron 1200 personas visibilizando la actividad de modelaje, diseño y confección desarrollado por personas de la comunidad LGBT.

[46] Cabe resaltar que para el periodo 2008-2012, no se cuenta con indicadores claros de seguimiento a las acciones.

Acción 4: Fomento de la asociatividad empresarial, alianzas y cadenas productivas por parte de las personas de los sectores LGBT.	(2009) Alianza para la inclusión social de personas transgénero como modelos profesionales en desfiles de moda nacionales como la semana Internacional de la moda de Bogotá y la Semana de la Ciudadanía Rosa en 2009.
Acción 5. Fortalecimiento de las Pymes existentes y desarrolladas por las personas de los sectores LGBT.	No hay referencia a esta actividad

Fuente. Elaboración propia a partir de: i) Informe de Gestión PPGDLGBT (2008); ii) Balances y perspectivas de la PPLGBTI (2011).

Para el periodo 2013-2016 se continuó con las líneas de acción que contemplaban el diseño y la ejecución de estrategias para la participación de las personas de los sectores LGBTI. Es decir, en los procesos de convocatoria para la financiación de unidades productivas y de estrategias para la identificación y la participación de unidades productivas. Ello, a través de ferias temporales de economía popular y del apoyo para la creación o el fortalecimiento de unidades productivas para personas de los sectores LGBTI víctimas del conflicto armado.

A continuación se presentan las acciones del plan de acción de la PPLGBTI (2013-2016) y las metas que responden a la inserción de personas de los sectores LGBTI o sus unidades productivas en el desarrollo económico de la ciudad. En este periodo la formulación y seguimiento de metas permite identificar indicadores, porcentaje de ejecución y cumplimiento de la meta, datos que en el período anterior carecían de información.

Tabla 64. Metas Plan de Acción PPLGBTI (2013-2016) asociadas al Servicio.

Metas Plan de Acción 2013-2016	Descripción del cumplimiento de la meta-Actividades desarrolladas	Observaciones
Meta 17-1 Diseño y ejecución de una (1) estrategia anual para la participación de las personas de los sectores LGBTI en el proceso de convocatoria de financiación de unidades productivas e identificación de beneficiarios en el marco del Proyecto Banca de la Economía Popular	Se hizo la primera convocatoria exclusivamente poblacional con la Resolución 165, cuyo objetivo era “Promover el desarrollo empresarial y la generación de ingresos en los Grupos étnicos y sectores poblacionales del Distrito Capital”. Esto incluye a personas de los sectores LGBTI.	No existe un indicador que responda a la cantidad de unidades productivas que fueron beneficiarias con el Proyecto Banca de la Economía Popular, por ello, se dificultó hacer un seguimiento al 100% de ejecución
Meta 17-2 Una (1) estrategia desarrollada para la identificación de unidades productivas de los sectores LGBTI en el marco del fortalecimiento de iniciativas de emprendimiento	A partir del 2013, por medio del desarrollo de la estrategia de identificación y caracterización, 43 unidades productivas agenciadas por personas de los sectores LGBTI se vincularon al proceso. Así 8 de lesbianas; 13 de gais, 10 de personas bisexuales y 12 de personas transgéneros. En el marco de esta estrategia se hizo: - Asignación de préstamos entre 1 y 12 millones de pesos para su fortalecimiento. -Asistencia técnica y acompañamiento para el fortalecimiento y sostenibilidad.	No existe la memoria institucional y seguimiento de estas 43 unidades productivas agenciadas por personas de los sectores LGBTI.

Meta 17-3 Implementar anualmente una (1) estrategia de difusión para la participación de unidades productivas de los sectores LGBT en el desarrollo de las ferias temporales de economía popular.	A partir del 2013, se hace la convocatoria para la participación de las unidades productivas agenciadas por personas de los sectores LGBTI en las ferias navideñas que organiza la SDDE, con el objetivo de impulsar la promoción y la venta de servicios y productos. En el marco del Proyecto 716 "Fortalecimiento de las iniciativas de emprendimiento" se cuenta con 66 unidades productivas participantes en el Festival navideño (SDDE, 2015).	No se encuentra una caracterización de la actividad económica a la que pertenecían las unidades productivas participantes.
Meta 17-5 Identificar y caracterizar por medio del SICUPP a las personas de los sectores LGBTI que acceden a los servicios de la SDDE.	En el marco de la identificación y caracterización de las personas de los sectores LGBTI que se contactan con los servicios de la SDDE en CADES, Súper CADES, CDEL, Centro Público de Empleo y en los proyectos directamente, se han identificado y caracterizado a todas las personas que se acercan a participar en los servicios de la SDDE. Se han identificado que 465 personas en el periodo del 2012 a junio del 2015 fueron atendidas.	El SICCUP (Sistema de Identificación y Caracterización de los Ciudadanos y Unidades Productivas) contiene las variables de orientación sexual e identidad de género.
Meta 16-1 Garantizar el 10% de la contratación total de Misión Bogotá Humana para personas de los sectores LGBTI.	El Instituto para la Economía Social IPES, contrató entre los años 2012 y 2013, 263 personas de los sectores LGBT en alta vulnerabilidad, como guías ciudadanos-as en el proyecto Misión Bogotá Humana. A partir de 2014 esta función es asumida por el IDIPRON, el cual vinculó a 195 pertenecen a los sectores LGBTI. En total con corte a 2014 se han vinculado 458 personas de los sectores LGBT.	La meta de vinculación era el 10%, una cifra actualizada da cuenta de la vinculación de 458 jóvenes de los sectores LGBTI al Proyecto Misión Bogotá, es decir, el 12.5%. (Instituto Distrital de Protección a la Niñez y la Juventud, 2017)
Meta 16-2 Garantizar el 5% del total de cupos en el proceso de formación técnica para el trabajo, la capacitación y la intermediación laboral para personas de los sectores LGBTI	458 personas de los sectores LGBTI realizaron procesos de formación técnica para el trabajo o capacitación entre los años 2012-2014.	El Proyecto Misión Bogotá garantizó, promovió y restituyó el derecho a la educación para los jóvenes de los sectores LGBTI que participaron brindando las condiciones propias para culminar la formación técnica.

Fuente. Elaboración propia a partir de la Medición de línea de base de la PPLGBTI (2015) y Balances y perspectivas de la PPLGBTI (SDP, 2015).

Respecto a las acciones desarrolladas por IDIPRON, según grupo focal realizado con algunos jóvenes de los sectores LGBTI, los servicios recibidos han beneficiado sus vidas y les han proporcionado un espacio para su crecimiento personal. No obstante, algunos de estos jóvenes han vivido situaciones de discriminación, maltrato y desatención por el hecho de ser de los sectores LGBTI o expresar su orientación sexual, identidad o expresión de género diversa por parte de algunos funcionarios de IDIPRON. Igualmente, los jóvenes que participaron en el grupo focal manifiestan haber denunciado estas situaciones pero observan a la vez que estas denuncias no prosperan, no avanzan y no han llevado a que se realicen acciones de sanción y llamado de atención para el ejercicio pleno de sus derechos.

Otras actividades que no hacen parte del servicio, pero que se espera impacten los procesos de vinculación laboral o fortalecimiento económico de proyectos productivos, son por ejemplo la Guía Turística LGBTI, publicada en 2016 por el Instituto Distrital de Turismo. Permitió la creación de un directorio de establecimientos especializados y amigables con

los sectores sociales LGBTI, y el desarrollo de una estrategia informativa con la adaptación de la página web, el desarrollo de contenidos sobre el tema y la creación de una guía especializada de la ciudad. También se conformó una Mesa Técnica de Producto Turístico LGBTI, con presencia de los prestadores de servicios turísticos, administradoras(es) de atractivos y recursos LGBTI, y establecimientos especializados en el segmento y la administración; la identificación de necesidades de capacitación y el desarrollo de procesos de capacitación a ambos tipos de empresarios(as).

El proyecto Misión Bogotá, se reconoce como un avance significativo en este periodo, al representar la oportunidad de un trabajo estable a distintos grupos poblacionales incluidos los sectores LGBTI apropiando la máxima de promover un trabajo digno y libre de discriminación. La atención se realizó a través de las siguientes acciones:

- Generación de oportunidades de empleabilidad- jóvenes en paz, con la participación conjunta de Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital de Educación e IDIPRON, oferta a jóvenes desertores del proceso educativo formal, la terminación de estudios en formación básica y media (La oferta académica -Escuela Pedagógica Integral IDIPRON-, ofrecida garantiza el acceso a la educación de aceleración del aprendizaje en los grados 6º, 7º, 8º y 9º de la básica secundaria y, el grado 10º y 11º), así, como la posibilidad de Estudios técnicos con el SENA; complementado con actividades extramurales tales como: Gestor de patrimonio, Gestor del riesgo y cambio climático, Gestor de paz, Logística y producción y semilleros de investigación.

- Guías Misión Bogotá, vinculó prioritariamente a jóvenes hombres y mujeres vulnerables, entre los 18 y 28 años, en condiciones de alta vulnerabilidad socioeconómica, vivienda en condiciones urbanísticas informales y concentración de expendios de SPA, además con criterios de selección y priorización entre los que se encontraba ser joven de los sectores LGBTI.

Este período se caracteriza por demostrar la potencialidad que tiene el Sector Desarrollo Económico para actuar de manera sensible a las necesidades diferenciales de las poblaciones, por lo que la conformación de un equipo humano especializado en enfoque diferencial y poblacional permitió que se llevaran a cabo las primeras convocatorias dirigidas únicamente a poblaciones socio económicamente vulnerables. Con estas iniciativas se beneficiaron personas y unidades productivas en temas de emprendimiento (tema que había quedado pendiente desde la anterior administración) y formación técnica y tecnológica, incluidas personas de los sectores LGBT.

Durante la administración Bogotá Mejor Para Todos, 2016- 2020, en el plan de acción 2017-2020, el servicio buscó estimular la empleabilidad, la productividad, el turismo incluyente y una cultura de respeto que propiciara ambientes laborales inclusivos, no sólo en las entidades distritales sino en los distintos territorios de la ciudad donde hubiese incidencia. En promedio, con corte a junio de 2019 el plan de acción avanzó en un 36% de cumplimiento de sus metas relacionadas al derecho al acceso al trabajo libre de discriminación (SDP, 2019).

En este período el servicio se enfocó en formación y enrutamiento. Sin embargo, un documento que integre el estudio de actividades económicas de los sectores LGBTI con

perspectivas y expectativas de las personas favorecería que las jornadas de capacitación se encausasen en las necesidades inmediatas de las personas de los sectores. El seguimiento al cumplimiento de actividades por parte de la Agencia Pública de Empleo no cuenta con los registros de la "Ruta de atención" con enfoque diferencial para la atención de las poblaciones vulnerables de los sectores LGBTI, por lo que el rastreo a las actividades de formación, el registro de personas de los sectores LGBTI y el número de créditos otorgados a unidades productivas agenciadas por las personas de los sectores LGBTI no es determinante.

Asimismo, no existe información detallada del número de rutas de empleabilidad realizadas durante la administración enfocada a los sectores LGBTI. A la hora de solicitar los registros de personas LGBTI que habían pasado por las diferentes rutas, se encontró qué no existía memoria institucional ni registro de estas participaciones.

A continuación, se presentan las acciones del plan de acción de la PPLGBTI 2017-2020 relacionadas al acceso, uso y goce de los servicios sociales de la PPLGBTI correspondientes al derecho al trabajo digno y libre de discriminación para las personas de los sectores LGBTI. En este periodo los indicadores cumplieron características técnicas que facilitaron criterios de seguimiento.

Tabla 65. Metas Plan de Acción PPLGBTI (2017-2020) asociadas al Servicio.

Metas del plan de acción 2017 -2020	Descripción del cumplimiento de la meta- Actividades desarrolladas	Observaciones
Proporcionar espacios de formación tecnológica y técnica en el marco del funcionamiento de la Agencia Pública de Gestión y Colocación del Empleo, para el 100% de las personas de sectores LGBTI que se acerquen a esta Agencia.	La formación técnica y tecnológica se lleva a cabo en convenio entre el SENA y la SDDE, específicamente a través de la Agencia Pública de Empleo.	En este convenio 55 personas de los sectores fueron inscritos en los cursos ofertados, y se beneficiaron de los mismos. Es interesante revisar si corresponden al 100% de quienes se acercaron a solicitar la oferta.
Brindar atención al 100% de las personas de los sectores LGBTI que se inscriban en las convocatorias adelantadas para los proyectos de alistamiento financiero y otorgamientos de crédito.	Se desarrollaron dos recorridos (barrio Santa Fe y Chapinero) para incentivar la inscripción en las convocatorias adelantadas por la SDDE.	No existe un informe de gestión de la SDDE que dé cuenta de la inscripción a las convocatorias por parte de las personas de los sectores LGBTI y un seguimiento a la participación.
Brindar atención al 100% de las personas de los sectores LGBTI que se inscriban en los programas formulados por la SDDE relacionado con el sector de "Economía naranja"	Se realizó convocatoria a unidades productivas de personas LGBTI para participar en un evento de ciudad en el marco de Economía Naranja llamado Estéreo Picnic.	Una PYME participó y se benefició de la estrategia, pero no existe un reporte de este evento y la actividad económica priorizada para la participación y beneficio de la estrategia.
Brindar atención al 100% de las personas de los sectores LGBTI que se inscriban en los programas de apoyo al emprendimiento, fortalecimiento, formación y vinculación laboral, adelantados por el IPES.	Se han atendido a 144 personas de los sectores LGBTI en los servicios que ofrece el Instituto Distrital para la Economía Social.	Según el Informe Anual de la Contraloría, La ruta LGBTI de la Agencia pública de Empleo logró fortalecer el 53% de la población caracterizada en competencias blandas y transversales y/o laborales permitiéndoles contar con más oportunidades de empleo; remitió al 44% y logró la vinculación laboral del 3% de los remitidos, sin embargo, no existe un seguimiento a las personas que

		obtuvieron el empleo. (SDDE, 2017)
Garantizar la actualización de la ruta de empleo, de acuerdo con la demanda.	Se ha actualizado la oferta laboral de empleos disponibles de acuerdo con las dinámicas del mercado y las necesidades de las empresas, estas ofertas son puestas a disposición a través de las rutas de empleabilidad realizadas.	La actualización de las rutas de empleo no corresponde a la demanda enfocada a los sectores LGBTI.
Brindar atención al 100% de las personas de los sectores LGBTI remitidas al servicio de la Agencia Pública de Gestión y colocación de empleo del Distrito	20 rutas de empleabilidad se han realizado y en ellas se han ofrecido distintos tipos de empleo para personas de los sectores LGBTI. Estos empleos son ofertados gracias a las alianzas y convenios que tiene la SDDE con entidades privadas.	Se registran rutas de empleabilidad sin especificar si son únicamente enfocadas a los sectores LGBTI.

Fuente. Elaboración propia a partir de los Balances y Perspectivas de la PPLGBTI 2016 – 2019.

Cabe resaltar que en este período la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos se extiende a las Plazas de Mercado administradas por el IPES sensibilizando a comerciantes, dueños y empleados de la plaza en temas concernientes a la OS e IG diversas, en el marco de la meta: Desarrollo de actividades de la estrategia de ambientes laborales inclusivos en el 100% de las plazas de mercado que son administradas por el Instituto Para La Economía Social (IPES).

Se resalta que durante este período se llevan a cabo las rutas de empleabilidad itinerantes en las diferentes localidades de la ciudad respaldadas por una actualización de la demanda desde los sectores LGBTI, nuevamente demostrando las diferentes dimensiones con las que el Sector Desarrollo Económico responde a las necesidades de un empleo libre de discriminación y a un acceso equitativo al trabajo. Sin embargo, el seguimiento cuantitativo de las rutas de empleabilidad no es posible en tanto no existe información de cuántas personas pasan por la ruta y cuántas quedan finalmente vinculadas.

Otras acciones que se implementan en este periodo, sin que se consideren parte de los servicios del Sector, pueden impactar la oferta laboral y potenciar los emprendimientos o unidades de negocio. Estas acciones se desarrollaron para atender la meta: Realizar el 100% de un Plan de trabajo para: Actualizar y difundir la guía turística LGBT y Atender al 100% de los turistas de los sectores LGBTI que se acerquen a los puntos de información turística. Sobre esta última, es importante indicar que se registraron 654.548 mil turistas de los sectores sociales LGBTI. Se atendieron 368 personas LGBTI en los puntos de información turística y en los recorridos gratuitos (Instituto Distrital de Turismo, 2019).

De igual manera, en este periodo es posible incluir las acciones realizadas en el cumplimiento de las metas Plan de Desarrollo: “Garantizar el 5% de la vinculación del proyecto Distrito Joven "desarrollo de competencias laborales a jóvenes con derechos vulnerados"” para personas de los sectores LGBTI y Formación de acuerdo a intereses, generación de oportunidades de empleo digno para garantizar el derecho al trabajo; e implementación de un proceso de acompañamiento pedagógico para desmantelar

imaginarios de género, desde las cuales se realizó la vinculación de 300 jóvenes de los sectores sociales LGBTI en el programa Distrito Joven.

Conclusiones y recomendaciones

En cuanto a la Línea 1. Ambientes laborales inclusivos, las situaciones problemáticas inicialmente identificadas relacionadas con la discriminación y la visibilización de la OS o la IG en el entorno laboral, han sido asuntos trabajados desde la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, es decir, no bajo lineamientos o responsabilidad directa del Sector Desarrollo Económico. En este sentido, vale la pena una gestión interinstitucional que permita que el Sector Desarrollo Económico se apropie de estas banderas y las incluya dentro de su proceder con las alianzas público- privadas con empresas que podrían ser empleadores de personas de los sectores LGBTI, de manera que sean atendidas en toda su complejidad por el Sector, como parte de sus responsabilidades.

Referente a la Línea 2 del servicio Estrategias para la inclusión laboral y el apoyo a emprendimientos, el servicio ha evolucionado desde las primeras inclusiones de personas de los sectores LGBT en eventos coyunturales como lo fue Bogotrans y las ferias de emprendimiento. La participación de las personas LGBTI dejó de ser esporádica en el plan de acción 2013-2016, en este periodo se ubican iniciativas como la “Banca de Economía Popular” y el “Fortalecimiento a emprendimientos” con mayor participación de personas del sector LGBTI con cerca de 72 unidades productivas de personas de los sectores LGBTI beneficiadas con estos proyectos. Aun así, se hace imprescindible la destinación de un presupuesto concreto para la financiación de unidades productivas y asociativas para las personas de dichos sectores.

Frente a la vinculación laboral y las convocatorias de las rutas de empleabilidad, un participante comenta, durante una sesión de evaluación de la PPLGBTI, que “la convocatoria es amplia, pero el que mucho abarca poco aprieta. Las vacantes son poquitas y la convocatoria es muy grande, en la práctica no sabemos si uno pasa. El protocolo está, se hacen las convocatorias. Le dan la sensación a uno de que pasó pero no” (Entrevistado, 2020). Incluso, cuando se le pregunta por el cumplimiento de sus expectativas al pasar por la ruta de empleabilidad, responde que “con respecto a conseguir trabajo no; tenía la expectativa de que se conectara eso de la Alcaldía con un grupo de empresas en Colombia pero no. También averigüé a través de las páginas de ellos (empresas sensibilizadas y con enfoque de género) que han contratado gente LGBT, pero no reciben hojas de vida así” (Entrevistado, 2020)

Entre los insumos para la evaluación de resultados del servicio de registro, vinculación y orientación, se realizó un grupo focal y una entrevista semi-estructurada a personas de los sectores LGBTI que habían participado en diferentes momentos en una ruta de empleabilidad. De aquella sistematización, se resalta que es ineludible una renovación del servicio prestado por la SDDE y una apropiación de los lineamientos generales de la PPLGBTI que, en reiteradas ocasiones, ha alertado sobre los altos niveles de desempleo o informalidad de las personas de los sectores LGBTI. Resulta fundamental la conformación de un grupo especializado de profesionales que apliquen un efectivo enfoque diferencial y al menos varios referentes de la PPLGBTI que transversalicen los objetivos de la política pública en el plan de acción de la entidad.

Lo anterior evidencia una deuda de la SDDE con la PPLGBTI, sobre la que se recomienda la elaboración de un diagnóstico del grueso de actividades económicas que realizan las

personas de los sectores LGBTI, con información de sus unidades productivas agenciadas y los servicios que prestan. Esto, como herramienta de directorio de servicios y generación de empleos desde los sectores LGBTI para los sectores LGBTI.

Asimismo, se le recomienda a la SDDE una restauración del servicio de ruta de empleabilidad, lo que implicaría en primera instancia, una ruta especializada para atender a personas de los sectores LGBTI (difundida y promocionada en CAIDS, Redes de Afecto y portales de Diversidad Sexual) al contar con una oferta de empleos por parte de empresas sensibilizadas respecto a OS e IG diversas. En un segundo momento, sensibilizar no sólo los funcionarias/os y orientadores sino también a las empresas convocantes. Se sugiere un fortalecimiento en la ruta para la gestión de alianzas público-privadas, por ejemplo, una Cámara de Comercio LGBTI, como lo menciona una persona entrevistada:

"Suena muy idealista, pero bacano, que nosotros como LGBT sabemos que hay una empresa que es digamos hostil con los LGBT, hacerle boicot no le compremos productos. Más bien entre nosotros, usted tiene una empresa de chicharrones y usted una empresa de gaseosas entre los dos pueden hacer algo una promoción y arrancar pero todo LGBT entre nosotros debemos ser más solidarios en ese sentido. Ya que hay empresarios LGBT que contratan gente LGBT, hay mano de obra LGBT que se nos abran espacios LGBT también en las empresas y que seamos más solidarios entre todos. Si alguien tiene un emprendimiento LGBT si se tuviera un portal una página que nos agrupa a todos en ese sentido sí pero que sea como real. (Entrevistado, 2020).

Finalmente se recomienda una orientación y vinculación laboral que pase por la posibilidad de formar personas de los sectores LGBTI. Lo que quiere decir, una oferta amplia y variada, que implique desde oficios manuales hasta trabajos que permitan un nivel de intelectualidad más alto (como mantenimiento de equipos, profesión sugerida en un grupo focal) y formación en emprendimiento colectivo y asociatividad entre los sectores LGBTI.

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

Situación problemática

Las vulneraciones al derecho a la vida y la seguridad de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá, han sido una problemática identificada desde el inicio de la Política. Previo ejercicio de construcción de una LB, se formuló el Plan de Acción 2008-2012 sobre una serie de datos recopilados de investigaciones académicas, de ONG y de espacios de participación con activistas y personas de los sectores LGBTI. Se identificaron distintas violencias que afectaban diferencialmente el derecho a la vida y la seguridad de las personas de OS e IG diversas en la ciudad.

Patrones estigmatizantes en las comprensiones de los asesinatos de mujeres transgénero en el espacio público en ejercicio de trabajo sexual (poniéndolos en supuesta relación con actividades ilegales) y de hombres gay en el espacio privado, siendo tildados de "crímenes pasionales" al ser víctimas de sus compañeros sentimentales (SDP, 2008).

Abusos policiales. Varias personas y organizaciones han denunciado detenciones arbitrarias, agresiones físicas e insultos, hostigamientos, uso de prejuicios para restringir derechos en espacios públicos y uso selectivo de la ley por parte de las y los uniformados contra personas de los sectores LGBTI: las principales víctimas son las mujeres transgénero que realizan actividades sexuales pagadas. Adicionalmente, se evidencia un subregistro de estas situaciones, y la denuncia tenía baja respuesta institucional, lo que aumenta la desconfianza de la ciudadanía (SDP, 2008).

Agresiones en el espacio público. Los prejuicios socioculturales asociados a la diversidad sexual resultan en una naturalización de dichas violencias y en la falta de sanción de los agresores. Se resaltaron las acciones de grupos neonazis y de guardias de seguridad que amenazaban, hostigaban, extorsionaban y difamaban a las personas sexualmente diversas, principalmente ante expresiones de afecto en público (SDP, 2008).

La LB 2010 indagó acerca de la situación de derechos de los sectores LGBTI. En cuanto a la vida y la seguridad, se preguntó sobre la experiencia de agresiones, la posibilidad de acción frente a ellas, la violencia intrafamiliar, la discriminación en el espacio público, el abuso policial y la percepción de violencias. En el año 2014 se llevó a cabo otro ejercicio de medición, en que se indagó por estas categorías concentrándose en los eventos de los últimos tres años, lo que genera una delimitación temporal. Aunque no es determinante la comparación para establecer qué tanto mejoró o empeoró la situación del derecho a la vida y la seguridad, la información permite una referencia sobre el estado del derecho.

En la LB 2019 se identificaron los siguientes patrones diferenciales de la afectación al derecho de las personas de los sectores LGBTI: i) los homicidios son cinco veces más frecuentes que en personas heterosexuales; ii) los secuestros y las desapariciones forzadas son tres veces más frecuentes (sobre todo en mujeres transgénero y personas bisexuales); iii) las extorsiones y chantajes son seis veces más frecuentes; y iv) existe el doble de probabilidad de ser desplazadas por el Conflicto Armado (SDP 2019). Si bien esta información es valiosa para formular recomendaciones, no cuenta con la posibilidad de ser comparada respecto a lo que se hizo con anterioridad dado que los indicadores y mediciones sobre la violencia cambiaron.

Discriminación y agresión

La LB 2010, indagó acerca de las agresiones por motivos de OS e IG. El (54,4%) de la población encuestada había sido víctima de discriminación y el (53,7%) había sido agredida en razón a su OS o IG, siendo las personas transgénero las más afectadas (64,1%), seguidas por las mujeres lesbianas (57,5%) y los hombres gais (48,1%). La mayoría de las agresiones (61%) proviene de personas cercanas a las víctimas, seguida de las agresiones por parte de particulares (31,5%). Tanto en la LB 2010 como en la LB 2015 se evidenció que las mujeres lesbianas y las personas transgénero fueron de las más afectadas por situaciones de violencia por parte de la pareja.

Agresiones en el espacio público

Según la LB de 2010, la percepción de inseguridad en sitios públicos se ubica en un (83,1%) siendo la población transgénero la más afectada (64,1%), seguida de las mujeres lesbianas (57,5%) y de los hombres gais (48,1%). Por su parte, en la medición de LB de 2015, la percepción de seguridad revela que el (49,6%) de personas encuestadas expresan sentirse inseguras en Bogotá; siendo las mujeres bisexuales quienes más amenazadas se sienten (61,8%).

Se identificó que entre el 2011 y el 2014 el (38,6%) de las personas encuestadas habían sido víctimas de agresiones en el espacio público, siendo las personas transgénero (50,6%) y bisexuales (40,8%) las más afectadas. El (19,9%) de personas encuestadas manifiesta haber conocido a alguien que murió de forma violenta debido a su OS o IG (SDP, 2015).

Agresiones Policiales

La LB 2010 indicó que de las personas que fueron detenidas por la Policía, más del (90%) reporta que no se llevó a cabo el debido proceso, y más del (30%) expresó que los uniformados recurrieron al uso de la violencia. La LB de 2015 informó que del (13,1%) de las personas que fueron detenidas, el (4,5%) denunció abusos policiales, siendo las mujeres transgénero las más afectadas.

Acceso a la justicia

Con la LB 2010 se evidencia que no más de un (5%) de la población encuestada recurre a mecanismos como la acción de tutela para el restablecimiento de sus derechos, a pesar de las altas tasas de tutelas concedidas (69%). Esto coincide con la medición de 2015: el (1,74%) de las personas vulneradas interpusieron tutelas, y la mitad fueron concedidas.

Descripción del servicio

La atención a personas de los sectores LGBTI frente a situaciones de violencia y discriminación se formuló en el Plan de Acción (2008) a través de dos acciones encaminadas a la garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales (SDP, 2008):

1. El desarrollo de estrategias de asesoría, acompañamiento y direccionamiento jurídico que garanticen y faciliten el acceso a los servicios de justicia de las personas de los sectores LGBT en el Distrito Capital desde la perspectiva de derechos con enfoque de identidades de género y orientación sexual.
2. La implementación de acciones, procedimientos y mecanismos que garanticen la equitativa, adecuada y oportuna gestión a los casos de violación de derechos de las personas de los sectores LGBT o los cometidos contra personas a causa de sus OS e IG reales o percibidas (SDP, 2008).

Las acciones quedaron bajo responsabilidad del Sector Gobierno, Seguridad y Convivencia que tenía la función de velar por la vigilancia y promoción del cumplimiento de los derechos constitucionales (Acuerdo 257 de 2006). La entidad encargada fue Secretaría Distrital de Gobierno, un organismo con autonomía administrativa y financiera, cuyo propósito consistía, entre otras cosas, en:

> Orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas encaminadas al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, mediante la promoción y garantía de la convivencia pacífica, los derechos humanos, el ejercicio de la ciudadanía, la cultura democrática, la seguridad ciudadana y el orden público (…) y la coordinación de las relaciones políticas de la Administración Distrital en sus distintos niveles (Acuerdo 257 de 2006).

Estas acciones estaban a cargo de la Dirección de Derechos Humanos, dado que sus funciones incluían la elaboración de propuestas, pautas y orientaciones técnicas para la promoción de derechos humanos, el acceso ciudadano a la justicia y a la garantía de derechos y libertades individuales en la ciudad (Decreto 539 de 2006).

Cabe aclarar que la misión de estas dependencias varió en 2016 con la creación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, cuyo propósito es:

Orientar, liderar y ejecutar la política pública para la seguridad ciudadana, convivencia y acceso a los sistemas de justicia; la coordinación interinstitucional para mejorar las condiciones de seguridad a todos los habitantes del Distrito Capital, en sus fases de prevención, promoción, mantenimiento y restitución; el mantenimiento y la preservación del orden público en la ciudad; la articulación de los sectores administrativos de coordinación de la Administración Distrital en relación con la seguridad ciudadana y su presencia transversal en el Distrito Capital, la coordinación del Sistema Integrado de Seguridad y Emergencias NUSE 123, la integración y coordinación de los servicios de emergencia; y proporcionar bienes y servicios a las autoridades competentes, con el fin de coadyuvar en la efectividad de la seguridad y convivencia ciudadana en Bogotá D.C. (Acuerdo 637 de 2016, art. 4).

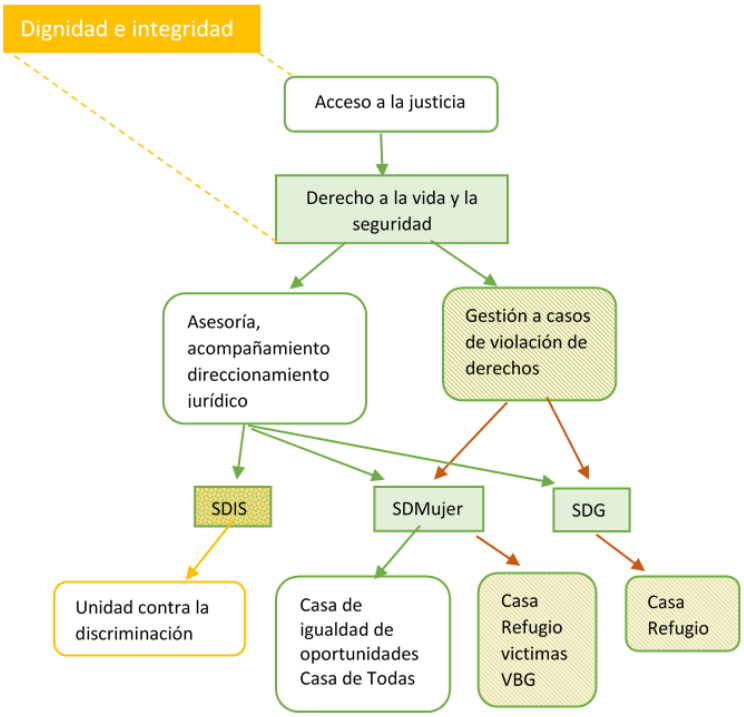
Sin embargo, en entrevista con funcionarias de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, se identificó que no se encuentran ejecutando ninguna labor de atención específica a personas de los sectores LGBTI. Su accionar ha estado más encaminado a la capacitación de miembros de la policía y funcionarias y funcionarios. Respecto a la PPLGBTI su labor es más preventiva que de atención a la ciudadanía, por lo que no se consideran como parte del servicio asociado a este derecho, sin que por ello no se reconozca la importancia de vincularla.

En este panorama administrativo, las funciones de la SDG son las siguientes:

- Orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas encaminadas al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el ámbito distrital y local, mediante la garantía de los derechos humanos y constitucionales, la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la paz y la cultura democrática, el uso del espacio público (Decreto 411 de 2016).
- La Dirección de Derechos Humanos tiene como función prevenir, promover y proteger los DDHH mediante acciones y procedimientos con enfoque territorial, etario, étnico, de género, de discapacidad y de proveniencia (Decreto 411 de 2016).
- Adicionalmente, la SDIS y la SDMujer contaban con estrategias de orientación y atención socio jurídica de acuerdo con sus competencias.

La gráfica a continuación muestra el servicio con dos líneas y es abordado por tres sectores, generando algunas superposiciones que son descritas.

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



Fuente. Elaboración propia

Línea 1. Estrategias de asesoría, acompañamiento y direccionamiento jurídico.

Durante el periodo 2008-2012, las estrategias de asesoría, acompañamiento y direccionamiento jurídico se ejecutaron desde el Sector Gobierno y en el marco del Centro Comunitario LGBT, que en este período fue coordinado el IDPAC. El objetivo era facilitar el acceso a la justicia de las personas de los sectores LGBT incorporando una perspectiva de derechos que les reconociera y atendiera en su diversidad. Se llevaron a cabo asesorías y acompañamientos jurídicos a víctimas de violencia en razón razón de su OS e IG (SDP, 2013).

En el periodo 2013-2016 se creó la Unidad Contra la Discriminación desde la SDIS para brindar acompañamiento jurídico a situaciones de discriminación y vulneración de derechos a razón de la OS o la IG, en articulación con Comisarías de Familia, Fiscalía y Personería.

El Modelo de Atención de los Servicios: Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros y Unidad contra la Discriminación establece que mediante la asesoría jurídica en la protección y el restablecimiento de derechos: Se posibilita la implementación del servicio y la articulación con instituciones y entidades responsables de la prestación de acciones legales para la garantía de derechos, en restablecimiento de derechos en casos de violencia, discriminación asociada a la orientación sexual o identidad de género, y se fortalece el trabajo y conocimiento de instrumentos para la exigibilidad de derechos.

A partir de los hechos narrados por el o la ciudadana se le brinda información socio-jurídica suficiente, clara, y precisa sobre los derechos, procedimientos y acciones judiciales con las que cuenta, respecto al caso en concreto, para su conocimiento o restablecimiento de sus derechos, y con ello pueda tomar decisiones sobre qué hacer o no. La asesoría busca poder

lograr la comprensión de diferentes situaciones en las cuales se halla la persona y qué tipo de acciones puede implementar (SDIS, 2019).

Asimismo, la SDMujer asumió algunas metas relacionadas con la atención de mujeres lesbianas y transgénero mediante la estrategia Justicia de Género que consiste en: promover, brindar y desarrollar en el Distrito Capital la orientación socio-jurídica gratuita y el litigio desde el enfoque de derechos de las mujeres y género, desarrollando acciones eficaces para la atención, asesoría, acompañamiento y representación judicial especializada de las mujeres víctimas y sobrevivientes de las violencias, en aras del restablecimiento de derechos de las mujeres del Distrito Capital (Resolución 045 de 2014).

El enfoque de mujeres diversas lo resalta principalmente Casa de Todas como parte del modelo de atención a personas que realizan actividades sexuales pagadas en Bogotá. Se encarga, entre otras cosas, de facilitar el ejercicio y restablecimiento de derechos a través de orientaciones y asesorías socio-jurídicas, psicosociales, ocupacionales, pedagógicas y de trabajo social. Se identificó que las asesorías más recurrentes han sido sobre cambios en el documento de identidad (número, nombre e identidad de género), instauración de denuncias ante la Fiscalía General de la Nación (debido principalmente a discriminación, lesiones personales y abusos policiales) y sobre elaboración de derechos de petición (SDMujer, 2019).

Línea 2. Gestión a los casos de violación de derechos de las personas de los sectores LGBT

En el periodo 2008-2012, con la conformación del Comité Interinstitucional de Reacción Inmediata, la elaboración de la Ruta Integral de atención a víctimas y el sistema integrado de atención a violencias, la atención se entendió como enrutamiento de casos y fomentó las denuncias para el acceso a los servicios de justicia.

En el periodo 2013-2016 surgió la Casa Refugio LGBTI, con el objetivo de brindar refugio y atención integral y especializada a personas de los sectores LGBTI que estuvieran en situación de riesgo inminente, debido a violencias en el entorno familiar y a otros tipos de violencias que amenazaran su vida e integridad personal. Entre 2017 y 2020 el modelo cambió e incorporó otros tipos de usuarias y usuarios (víctimas de trata y líderes sociales en riesgo); componentes de pedagogía de paz, manuales de convivencia y una serie de protocolos de ingreso y salida.

En la práctica existen tres vías de acceso a los servicios de Casa Refugio LGBTI: i) a través de los contactos institucionales que aparecen en la página web; ii) a través de los equipos territoriales de la SDG y de otras instituciones; y iii) acudiendo presencialmente a la SDG. A continuación, el caso es remitido a la dupla psico-jurídica de la SDG, que presenta el caso ante el Comité de Estudio de Casos. Este realiza la valoración de la situación de riesgo, identificación de las necesidades y definición de las medidas de atención a adoptar. Existen tres tipos de medidas: a) de atención inmediata que involucra alojamiento, alimentación y elementos básicos de aseo; b) de atención psicosocial que incluyen medidas para superar vulnerabilidades; y c) complementarias, entre las que se encuentra asesoría jurídica, apoyo de transporte, asesoría psicopedagógica y valoración por nutrición. Una vez se implementan las medias, se lleva a cabo el seguimiento por parte del equipo profesional hasta el cierre del caso (SDG, 2017).

La estadía tiene un tiempo máximo de 6 meses, en el cual usuarias y usuarios reciben apoyo psicológico, jurídico, atención en trabajo social, procesos de formación en derechos, herramientas básicas de resolución de conflictos, articulación con servicios de salud, rutas de empleabilidad y demás servicios que puedan requerir. Todo esto con el fin de que reestructuren su proyecto de vida, rompan con los círculos de violencia, en términos de empoderamiento y autocuidado. También se brinda asesoría, apoyo y acompañamiento para realizar denuncias de los hechos victimizantes ante la autoridad competente, herramientas de exigibilidad jurídica y procedimientos como cambio de nombre, componente sexo, libreta militar, etc. (SDG, 2017).

Por su parte, la SDMujer también cuenta con la estrategia de Casas Refugio, que son un modo de implementación de la estrategia de protección y atención a mujeres víctimas de violencia de género. Ofrece un periodo de permanencia hasta por cuatro meses en los que se les proporcionan servicios básicos de alimentación, vivienda, vestido y transporte. Esto se complementa con orientación y asesorías por parte de nutrición, psicología, trabajo social, pedagogía, enfermería y derecho, con el fin de llevar a cabo un proceso de empoderamiento que permita la ruptura del ciclo de violencias (SDMujer, 2015).

Insumos

Insumos técnicos

Estos insumos se refieren a lineamientos, protocolos y demás documentos que brindan orientación técnica para el desarrollo de las estrategias, entre los que se reconoce:

Protocolo de atención a víctimas de violencias por orientación sexual e identidad de género – Casa Refugio LGBTI. Elaborado por la SDG, dispone el proceso para la atención jurídica, psicológica, verificación de requisitos mínimos de atención y prestación de la estrategia (SDG, 2017).

Estrategia Casa de todas. Aunque no existe un protocolo específico para la atención jurídica de personas víctimas de violencia por OS e IG, la estrategia Casa de Todas integra el enfoque diferencial para que se contemplen en todas las atenciones y registros las situaciones propias que afectan a las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, especialmente a mujeres transgénero que realizan actividades sexuales pagadas.

Protocolo de atención Jurídica y Social. Elaborado por la SDIS, establece las directrices para la asesoría jurídica y la asesoría en trabajo social que presta la Subdirección para Asuntos LGBTI en la Unidad Contra la Discriminación (UCD), en aras de la protección y el restablecimiento de derechos de las personas participantes.

Insumos financieros

No existe un seguimiento a los recursos financieros destinados a la PPLGBTI en el primer periodo de ejecución (2008-2012), razón por la cual los datos presentados corresponden al capital asignado durante los Planes de Desarrollo Distrital “Bogotá Humana” (2013-2016) y “Bogotá Mejor para Todos” (2017-2020).

Secretaría Distrital de Gobierno

Para poner en funcionamiento la Estrategia Casa Refugio LGBTI, se dispusieron los siguientes recursos desde la entidad:

Tabla 66. Asignaciones presupuestales Secretaría de Gobierno PPLGBT 2012-2016.

Meta: Poner en funcionamiento la casa refugio para la recepción y atención para las personas víctimas de la violencia intrafamiliar de los sectores LGBTI						
	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Programado	262*	682	843	1,128	298	3,213
Ejecutado	240	682	831	1,083	298	3,134

Fuente. Elaboración propia a partir del informe de Subsecretaría de Planeación de la Inversión. 2016/ *Cifras en millones de pesos

Tabla 67. Asignaciones presupuestales Secretaría de Gobierno PPLGBT 2016-2020.

Meta: Atender 150 personas de la población LGBTI a través del programa de protección integral en la casa refugio						
	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Programado	220*	290	523	882	885	2,801
Ejecutado	220	290	523	882	0	1,915

Fuente. Elaboración propia a partir del informe de Subsecretaría de Planeación de la Inversión. 2019/* Cifras en millones de pesos

Es posible observar que durante la ejecución presupuestal del Plan “Bogotá Humana” los recursos aumentaron entre el 2012 y 2015. En 2016 disminuye a un poco más de una quinta parte del presupuesto de 2015; volviendo a presentar un aumento significativo hasta el 2018, y a partir de allí aumenta hasta el 2020 aunque ese útlimo año no reporta ejecución.

Proyecto de Inversión 1131 “Construcción de una Bogotá que vive los DDHH. El Proyecto de inversión 1131 de SDG fue registrado en el 2016 y tuvo como objetivo general “fortalecer las acciones de las entidades del Distrito Capital, así como las de los actores sociales para la promoción, prevención de vulneraciones, garantía y protección de los derechos humanos a partir de un enfoque diferencial” (SDG, 2016). Una de sus actividades estratégicas fue el fortalecimiento del Programa Distrital de Prevención del riesgo y protección de los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad de todos los ciudadanos integrando los enfoques diferenciales; teniendo como meta la atención de 208 personas que requirieran protección de sus derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad dada su condición de líderes y defensores de Derechos humanos, población LGBTI, y víctimas del delito de trata de personas.

Secretaría Distrital de la Mujer

El único rubro destinado exclusivamente a la atención de personas de los sectores LGBTI en la SDMujer, está relacionado con la atención en Casas Refugio. No obstante, no es claro si la atención corresponde a víctimas de violencias debido a su orientación sexual e identidad de género, o si son mujeres víctimas de violencia de género que hacen parte de los sectores LGBTI. En este sentido es difícil establecer si el rubro descrito hace parte o no del servicio enfocado hacia las personas sexualmente diversas.

Secretaría Distrital de Integración Social

Lo relacionado con el servicio que se ofrece en la Unidad contra la discriminación se presenta en la sección correspondiente a este sector, por ser esta unidad parte del servicio que ofrece, sin embargo, este servicio se implementa desde el proyecto de la Subdirección para Asuntos LGBTI y no discrimina la asignación para esta atención.

Insumos humanos

Secretaría Distrital de Gobierno

La composición del equipo encargado de brindar atención a víctimas de violencia por razón de su OS o IG para el periodo (2013-2016) según la medición de la LB 2015, en el componente capacidad y oferta institucional, hace referencia a que en la Dirección de Derechos Humanos, se ejecuta el proyecto 828 reducción de la discriminación y violencias por orientaciones sexuales e identidad de género que para el ejercicio efectivo de los derechos de los sectores LGBTI, han sido contratados por prestación de servicios desde el año 2012, tres profesionales y hay un directivo que desarrolla las acciones en el marco de esta Dirección que competen a la Política Pública LGBTI.(Secretaría de Planeación 2015). En el Plan de Acción 2017-2020 para la Estrategia Casa Refugio LGBTI, los insumos humanos quedaron dispuestos así:

Tabla 68. Condiciones técnicas y operativas de la Dirección de Derechos Humanos.

Dirección de Derechos Humanos	Condiciones técnicas y operativas
Se manejan cuatro equipos de tres profesionales cada uno, encargados de brindar un componente psicológico, un componente jurídico y un componente de trabajo social.	Para el año 2019 se firmó un convenio de asociación con la Cruz Roja Colombiana seccional Cundinamarca y Bogotá, por un valor de 650.000.000. Dicha entidad quedó encargada de facilitar las condiciones técnicas y operativas para ejecutar el modelo de atención Casa Refugio. En este sentido, su labor es articular acciones que permitan prevenir la vulneración de los derechos a la vida, libertad, integridad y seguridad de población en situación de riesgo; por tanto, se encarga de brindar asistencia a defensores y defensoras de derechos humanos en situación de riesgo por su actividad, a víctimas de redes de trata de personas y a personas LBGTI víctimas de violencias por OS e IG.

Fuente. Elaboración propia a partir la Entrevista 1 Funcionaria Casa Refugio LGBTI y Acto de aceptación de oferta dentro del proceso competitivo de selección CAESAL 001-2019.

Secretaría Distrital de la Mujer

No existe un equipo profesional designado específicamente para la atención a violencias por OS e IG. La Estrategia de Justicia de Género cuenta con un equipo de enlaces (una (un) profesional enlace para cada uno de los espacios territoriales de la estrategia), y un comité de Justicia de Género como instancia de coordinación y articulación de las dependencias responsables de cada uno de los componentes de la Estrategia.

Secretaría Distrital de Integración Social

Este equipo varía según las asignaciones a la Unidad contra la discriminación, aunque de manera constante hay dos profesionales (derecho y psicología / trabajo social), según lo establecido en la cláusula quinta del convenio de cooperación 03 de 2014. También se cuenta con los equipos de los CAIDSG y con los referentes de la PPLGBTI en las subdirecciones locales.

Insumos infraestructura

Tabla 69. Espacios disponibles por entidad para la prestación del servicio.

Entidad	Espacios disponibles
Secretaría de Gobierno	Secretaría de Gobierno
	Casa Refugio LGBTI
Secretaría de la Mujer	20 Casas de Igualdad de Oportunidades, una por localidad
	1 línea de atención mujeres por violencias de género
	Casa de Todas
	Puntos de atención en Casas de Justicia y Fiscalía
	2 CAIDSG

Secretaría de Integración Social	1 unidad contra la discriminación
	20 subdirecciones Locales
Entidad	Espacios disponibles

Fuente. Elaboración propia

La Secretaría de Gobierno cuenta con un esquema centralizado de atención que depende de la divulgación de la ruta y oferta de servicios por parte de enlaces territoriales de otras entidades que puedan remitir los casos pertinentes.

En contraste, los otros dos sectores cuentan con un esquema descentralizado, que provee servicios en todas las localidades y por esto su cobertura territorial es mayor. No obstante, no es claro que desde la SDMujer se oferten servicios diferenciales a las mujeres LBT, ni que estos tengan enfoque por OS o IG. La SDIS cuenta con las Subdirecciones Locales los CAIDSG (unidades operativas coordinadas por la Subdirección para Asuntos LGBT), y la Unidad contra la discriminación, ubicada en el Centro de Atención Integral Penal a Víctimas CAPIV en Paloquemao.

Insumos tecnológicos

Secretaría Distrital de Gobierno

Durante los periodos de ejecución 2008-2012 y 2013-2016 hubo pocos avances en el diseño de herramientas de captura de información. A corte de 2016 solo existía un documento temático para la incorporación de las variables de sexo, género y orientación sexual (SDP, 2016). En 2020 se incluyeron las variables de la PPLGBTI en los sistemas de información del sector. Así, de la Herramienta Estratégica de Seguimiento y Monitoreo de la Acción Política - HESMAP de la Dirección de Derechos Humanos fue posible extraer información para la toma de decisiones (SDP, 2020).

Secretaría Distrital de la Mujer

Las categorías en relación con la orientación sexual e identidad de género han sido incorporadas en el Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador, SOFIA, desde su diseño y posterior implementación, este sistema brinda atención integral a mujeres víctimas de violencias, desde un enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y diferencial, a través del desarrollo de estrategias de intervención y acompañamiento psicosocial y socio-jurídica. De otra parte, se incorporaron en su totalidad las variables de la PPLGBTI, y se obtuvieron datos de las atenciones ofertadas a mujeres LBT a través de la Estrategia Casa Refugio, las unidades de prestación de servicios como Casas de Igualdad de Oportunidades, Línea Púrpura y Casas de Todas (Secretaría Distrital de Planeación, 2020).

Secretaría Distrital de Integración Social

Se resalta la inclusión de variables en la ficha SIRBE, la cual facilita el registro de atenciones y enrutamientos a otros servicios.

Actividades, productos y resultados

Línea 1. Estrategias de asesoría, acompañamiento y direccionamiento jurídico.

La materialización del Plan de Acción de la PPLGBTI a través de su desarrollo ha pasado por la formulación de metas específicas en los Planes Distritales de Desarrollo, que trazan la ruta de acción de las entidades en el marco de un proyecto de ciudad. En este sentido, también permiten evidenciar las actividades, los productos y los resultados de la ejecución.

A continuación, se presentan las metas asociadas a las actividades de la PPLGBTI encaminadas a la atención de personas de los sectores LGBTI cuyos derechos han sido vulnerados en razón a su orientación sexual o su identidad de género. Cada tabla está construida a partir de la información de tres Planes Distritales de Desarrollo y da cuenta de las proyecciones de la ejecución y cómo se midieron en cada periodo.

Tabla 70. Estrategias de asesoría, acompañamiento y direccionamiento jurídico.

Meta del Plan de Desarrollo	Periodo de ejecución	Resultados
Atender 6.000 personas en los cuatro centros comunitarios LGBT	2008-2012	25.257 personas atendidas
Una (1) estrategia de litigio estratégico diseñada e implementada para el acompañamiento a casos de vulneración de derechos de las mujeres LBT.	2013-2016	No aplica
Atender a las mujeres LBT en sus diferencias a través de las unidades de prestación de servicios de la SDMujer (Casas de Igualdad de Oportunidades, Línea Púrpura, centros especializados de atención, casas de todas) de acuerdo con la demanda y el auto reconocimiento.	2017-2020	2.391 mujeres atendidas.

Fuente. Elaboración propia a partir de Balances y perspectivas de la PPLGBTI 2012-2015 (2015), Balances y perspectivas de la PPLGBTI 2016-2019 (2019), Plan de Acción 2013-2016 y Balances y Perspectivas 2008-2011 (2011).

La primera meta relacionada en la tabla anterior consiste en facilitar el acceso a la justicia a 6.000 personas de los sectores LGBTI a través de atenciones jurídicas en los Centros Comunitarios. No obstante, el indicador no especifica el tipo de atención brindada, por lo que los reportes contabilizan las visitas como atenciones. Adicionalmente, en el documento de Balances y Perspectivas (SDP, 2011) la meta se establece en la atención a 22.000 personas en los mismos centros comunitarios. En ese sentido, faltan indicadores que pudiesen dar cuenta de la cobertura precisa de la oferta, y de una línea técnica que estableciera los parámetros del servicio; no se cuenta con información suficiente para identificar la efectividad de las acciones emprendidas en el Centro Comunitario de Chapinero, ni en los Centros comunitarios itinerantes, ni tampoco para saber si esta estrategia fue eficaz para atender las problemáticas identificadas en los sectores LGBT al respecto, en los diagnósticos previos realizados para la formulación del primer plan de acción de la política pública.

Respecto a la Estrategia Justicia de Género de la SDMujer en el periodo 2013-2016, sólo uno de los cuatro informes de gestión dedica un apartado a la inclusión de las variables de IG y OS. No obstante, no detalla actividades realizadas, ni metas relacionadas con la atención a sectores LGBTI, ni resultados. En contraste, durante el periodo 2017-2020 la Casa de Todas identificó detalladamente su población objetivo, caracterizó las problemáticas de las mujeres LBTI usuarias de los servicios, y realizó un diagnóstico sobre los avances, las dificultades y los retos en la atención a violencias contra mujeres LBTI en ejercicio de actividades sexuales pagadas (SDMujer, 2020).

En el marco de la atención jurídica, psicológica y social se identificaron problemáticas diferenciales de las mujeres transgénero, como los trámites de cambio de nombre y sexo, la vulneración a derechos debido a su OS e IG, situaciones de vulnerabilidad relacionadas

con la ausencia de redes e imposibilidad y barreras de acceso a la salud, lo que implica, la imposibilidad de llevar a cabo un seguimiento digno y seguro en su tránsito.

Tabla 71. Atenciones brindadas a personas transgéneros.

Atención brindada	2016	2017	2018	2019
Jurídica	9	12	36	43
Psicológica	5	19	6	51
Social	44	97	91	67

Fuente. Elaboración propia a partir del Informe de Gestión a Mujeres Transgénero 2020

El Grupo Focal 1 – Casa de Todas, arrojó que el apoyo psicológico fue clave para replantearse su proyecto de vida e ir rompiendo progresivamente con los círculos de violencias. Asimismo, el apoyo jurídico fue fundamental para tramitar el acceso a procesos de formación, cambios de nombre y acceso a salud. Algunas mujeres del grupo focal manifestaron percibir conductas transfóbicas por parte de servidores y servidoras, por lo que se requiere complementar las acciones de atención a las usuarias con procesos de capacitación y sensibilización dirigidos a las funcionarias.

Por otra parte, las usuarias sugieren la permanencia de las y los profesionales que las atienden, lo que evitaría revictimizaciones al tener que relatar una y otra vez las mismas vulneraciones de derechos a distintas personas debido a la inestabilidad contractual.

Es clave manejar más cuidadosamente las expectativas de las usuarias respecto a los servicios ofertados por la Casa. Manifiestan haber sido “ilusionadas” con proyectos, ayudas e iniciativas a los que ellas dedican tiempo y recursos, y que al final no despegan ni se cierran. Las líderes sociales afirman que estos procesos generan desgaste comunitario y un aumento progresivo de la apatía en torno a iniciativas.

Finalmente, en materia de asesoramiento jurídico, se resalta la necesidad de respaldo frente a los casos de abuso policial. Solicitan formación en Código de Policía para identificar los derechos vulnerados y el modo de denunciar estas situaciones.

Línea 2. Gestión a los casos de violación de derechos de las personas de los sectores LGBT

Tabla 72. Gestión a los casos de violación de derechos de las personas de los sectores LGBTI.

Meta del Plan de Desarrollo	Periodo ejecución	Resultados	Observaciones
Sin Meta	2008-2012		Se crearon procesos de canalización frente a la vulneración de DDHH de las personas LGBT integrando a la Personería, la SDG y el CIRI. Uno de los logros fue la elaboración de la Ruta Integral de atención a víctimas de violencia por OS e IG. Dichos procesos se encontraban a cargo del IDPAC y no contaron con metas e indicadores precisos que permitan llevar a cabo la medición de estas acciones (SDP, 2011)
Poner en funcionamiento una Casa Refugio para la recepción y atención de las personas víctimas de la violencia intrafamiliar de los sectores LGBTI.	2013-2016	27 valoraciones psicológicas, 22 seguimientos individuales, 3 encuentros	De las actividades ejecutadas en la estrategia de atención integral a quienes han sido violentados debido a su OS o IG -Casa Refugio- quedaron pocos registros

		colectivos, 7 valoraciones psicopedagógicas, 1 intervención al equipo de vigilancia. (SDP, 2016)	institucionales. No se cuenta con los protocolos de atención, ni con soporte de los criterios de selección para las personas beneficiarias del servicio
Implementar el enfoque diferencial e Inter seccional (etnia, género, ciclo vital, capacidades diferenciales) en la estrategia Casa Refugio, dando atención al 100% de las personas de los sectores LGBTI víctimas de violencia que lo requieran	2017-2020	247 personas atendidas	El indicador no logra medir la totalidad de la meta, solo el último enunciado.
Realizar atención y seguimiento integral al 100% de los casos de violencias hacia las mujeres LBT, sus hijos e hijas y personas a cargo, a través de la estrategia Casa Refugio	2017-2020	Se atendieron 19 mujeres lesbianas y bisexuales y 2 mujeres transgénero	

Fuente. Elaboración propia a partir de Balances y Perspectivas de la PPLGBTI 2012-2015 (2015), Informe de Gestión plan de desarrollo "Bogotá Mejora para Todos" 2016-2018 (2019), Por una ciudad de derechos: lineamientos generales para la PPLGBTI (2008), Plan de Acción 2013-2016 de la PPLGBT (2013) y Balances y Perspectivas de la PPLGBTI 2012-2015 (2015).

Durante el periodo 2008-2012 se reportó la creación del Comité Interinstitucional de Reacción Inmediata y la elaboración de la Ruta Integral de atención a víctimas (SDP, 2011). No obstante, no existen indicadores o productos específicos para evaluar el cumplimiento de esta actividad. Adicionalmente no quedaron suficientes registros institucionales para revisar cómo se prestó el servicio, a cuántas personas se atendió, qué cobertura proyectaba o qué aprendizajes se obtuvieron. Finalmente, en el Plan de Acción (2008) se estipuló que las metas relacionadas a la gestión de violaciones de DDHH a personas LGBTI empezarían desde el año 2013 (SDP, 2008).

La creación de la Casa Refugio LGBTI en el 2013 marcó el inicio de la atención integral a víctimas de violencia a razón de OS e IG. Si bien existen algunas cifras sobre el número de atenciones brindadas, la memoria institucional es escasa. El inicio de la estrategia no cuenta con evidencias sobre sus enfoques, protocolos de atención, condiciones de uso del servicio en relación con lo que se buscaba lograr e indicadores de proceso que dieran cuenta del seguimiento. Se invisibilizaron aspectos metodológicos del funcionamiento de la Casa Refugio tales como la actuación de la dupla psico jurídica, el proceso de construcción y reconstrucción de proyectos de vida y la atención especializada orientada a cerrar los “ciclos de violencia” (SDP, 2015).

Ninguno de los cuatro informes de gestión de SDMujer sobre la estrategia Casa Refugio durante el periodo 2013-2016 tiene referencias a actividades encaminadas a la atención a mujeres LBT víctimas de violencias por OS e IG. Tampoco se incorporan efectivamente las variables de información, pues no se da cuenta de las mujeres LBT acogidas en las Casas Refugio en el periodo señalado.

Durante el periodo 2017-2020 se diseñaron protocolos de ingreso a Casa Refugio LGBTI con formatos que permitieran una captura integral de la información, se formuló un manual de convivencia, lineamientos técnicos para la atención psicosocial, orientación vocacional, reestructuración del proyecto de vida, fortalecimiento de redes, atención jurídica y aspectos

logísticos del servicio. Adicionalmente, se incorporaron los componentes de pedagogía de paz y resolución de conflictos a los espacios de formación.

Aunque se intentó incorporar el enfoque interseccional, no es claro si éste pasa únicamente por la incorporación de las variables en los instrumentos de captura de la información, o si dicho enfoque implica la formación a las y los funcionarios en materia de conflictos diferenciales que pueden generar afectaciones especiales en los casos de violencias por OS e IG. En total, a corte de noviembre de 2019 en la Casa Refugio LGBTI se llevaron a cabo 1203 atenciones. En el reporte territorial, se identificó que el 50% de personas atendidas no reportan su localidad, mientras que el 10,8% se ubican en Bosa, la localidad con mayor cantidad de atenciones, seguida por Kennedy y Los Mártires, cada una con un 5,8% (SDG, 2019).

Fueron atendidos 932 hombres, 13 intersexuales y 258 mujeres; 264 se identifican con el género femenino, 572 con el masculino y 367 como transgénero. Sólo 10 personas se reportan como indígenas y 95 como afrocolombianas. La mayoría se encuentra entre los 15 y los 27 años (747 personas). En cuanto a la orientación sexual, se registraron 100 personas bisexuales, 493 hombres gay, 368 personas heterosexuales, 204 mujeres lesbianas y 38 pansexuales (SDG, 2019).

Las principales afecciones psicosociales de las y los usuarios identificadas en 2017 y 2018 fueron consumo de sustancias psicoactivas, intentos suicidas, ejercicio de prostitución, necesidad de atención psiquiátrica y VIH (SDG, 2019). Valdría la pena reconsiderar las variables mencionadas para distinguir con detalle las afecciones psicológicas, las sociales y la precariedad de las condiciones económicas que influyen en el tratamiento y resolución de dichas problemáticas.

En cuanto a los escenarios de vulneración identificados, el principal durante 2017 y 2018 fue la violencia psicológica, seguida por la discriminación, la violencia verbal y la intrafamiliar. También se encontraron escenarios de violencia física, económica y sexual. Los principales agresores son miembros del entorno familiar y grupos armados al margen de la ley, aunque también los amigos y las redes laborales presentan algunos casos.

La entrevista 2 – Usuaria Casa Refugio LGBTI evidencia que la atención cumple con su cometido. La incorporación de principios de corresponsabilidad, lecturas sistémicas de las problemáticas que facilitan la articulación con otros procesos, y el empalme eficiente entre los casos a través de una memoria institucional detallada han permitido que el proceso empodere a las personas que atraviesan una situación victimizante debido a su OS e IG. La usuaria entrevistada afirma que su paso por el servicio la “cambió mentalmente” pues se percibe como una persona más segura y talentosa. Ha cuidado mejor de su salud puesto que ahora cuenta con acceso a tratamientos, se siente mejor respecto a su construcción de identidad desde que pudo modificar su documento y el seguimiento constante le permite sentirse respaldada.

Conclusiones y recomendaciones

Se evidenció la ausencia de memoria institucional suficiente y en condiciones apropiadas para evaluar las acciones, de manera que las estrategias relacionadas con este servicio han sido modificadas, o se les ha dado continuidad a los proyectos sin la claridad de que las acciones realizadas conllevaran a la garantía de derechos de las personas atendidas.

Así, para el periodo 2008-2012 se observaron falencias en materia de la construcción de metas e indicadores, lo que impidió llevar a cabo un seguimiento adecuado de los procesos y resultados de las acciones emprendidas. Para el periodo 2013-2016 se construyeron indicadores de producto, que dieron cuenta de los bienes y servicios entregados por la intervención, pero no hay indicadores de proceso que permitan evaluar la ejecución, ni indicadores de resultado que permitan observar el alcance de las acciones emprendidas. Se observa grandes falencias en la información suministrada a la Dirección de Diversidad Sexual en relación con la atención y los enfoques que se implementaron en este periodo en la Casa Refugio, de tal forma que la información con la que contó esta Dirección para el seguimiento fue débil.

En el periodo 2017-2020 se evidencia, teniendo en cuenta la apertura de las fuentes de información, un avance significativo en el diseño de herramientas para la captura de la información, la incorporación de indicadores de proceso como "Incluir un (1) lineamiento técnico y un (1) componente de pedagogía de paz y resolución de conflictos en la estrategia de atención Casas Refugio" apunta a la reglamentación de los servicios ofrecidos. Esto sugiere como producto, la cualificación de las personas beneficiarias en pedagogía de paz y resolución de conflictos; y ofrece insumos desde la memoria institucional para seguir consolidando modelos de atención a personas víctimas de violencia por OS e IG.

El aumento gradual de la cobertura y la incorporación de variables a los sistemas de captura de información han brindado nuevos datos acerca de las violencias que atraviesan los sectores LGBTI respecto a sus derechos a la vida y la integridad. Adicionalmente, tanto personas beneficiarias como servidoras concuerdan en los resultados positivos que ha arrojado la aplicación del protocolo.

La Estrategia Casa Refugio LGBTI responde a la intención de integralidad del enfoque de derechos, pues además de brindar protección, asesoramiento socio jurídico y contención emocional; busca generar procesos de empoderamiento que permitan a las personas usuarias reestructurar su proyecto de vida. La posibilidad de lograr intervenciones de este tipo estuvo marcada por la disponibilidad de recursos financieros y el equipo humano enfocado en la restitución de derechos. Es clave capacitar a los equipos en la gestión de conflictos y sensibilizar sobre las situaciones asociadas a las condiciones de vulnerabilidad. Asimismo es importante fortalecer la articulación con la SDDE.

Por su parte, la SDMujer cuenta con recursos financieros, humanos y tecnológicos a nivel territorial para atender casos de violencias, pero muy pocos insumos para el servicio específico a mujeres LBT. Las mujeres transgénero sienten que no es un espacio incluyente. La incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género a los programas y estrategias de la SDMujer ha sido gradual, al incorporar primero las variables de OS e IG a los sistemas de captura de la información; luego se enfocó en caracterizar problemáticas diferenciales para desarrollar estrategias para el abordaje de las violencias y vulneraciones identificadas. Las Casas Refugio, las Casas de Igualdad de Oportunidades y la Línea Púrpura se encuentran en las primeras fases del proceso. Ya se cuenta con información acerca de la cantidad de mujeres LBTI que han atendido-. No obstante, no existen caracterizaciones de patrones diferenciales de violencias o vulneraciones a derechos en estos casos, ni de estrategias de abordaje específicos (SDMujer 2019).

Por su parte, Casa de Todas, cuenta con caracterización de las mujeres transgénero que realizan actividades sexuales pagas atendidas. Las asesorías más recurrentes son sobre cambios en el documento de identidad (número, nombre e identidad de género), instauración de denuncias ante la Fiscalía General de la Nación (debido principalmente a discriminación, lesiones personales y abusos policiales) y elaboración de derechos de petición (SDMujer, 2019).

La estrategia de atención jurídica se reconoce como una fortaleza tanto en materia de acceso de las usuarias al servicio. Dadas las potencialidades con las que cuenta la SDMujer, se sugiere ir consolidando el proceso de incorporación del enfoque diferencial por IG y OS, para que trasciendan más allá de los sistemas de registro de información y se traduzcan en un modelo de atención integral, que brinde herramientas oportunas a las mujeres diversas en razón a su IG y OS.

Respecto al servicio de la SDIS, a través de la Unidad contra la Discriminación, se entiende como una atención integral que es apoyada por asesoría psicosocial y otros servicios del Sector, lo cual se constituye en una fortaleza. Sin embargo, no se observa con claridad la especificidad de la atención en cuanto a los derechos o las acciones para acceso a la justicia distinto a la asesoría y en tal sentido es similar a la brindada por otros sectores.

Finalmente es necesario notar que las acciones implementadas en las tres Secretarías involucradas buscan responder a las situaciones de discriminación o vulneración, es decir, una vez estas han sucedido, concentrándose en lo requerido para acceder a la justicia, a través de asesoría, o en casos graves mediante medidas de protección. Así, se sugiere que sea el Sector Gobierno quien implemente el servicio de atención a víctimas de violencia a razón de su OS e IG, para asegurar actuaciones basadas en el enfoque de derechos y apoyar el objetivo último de la atención respecto a crear condiciones tanto materiales como simbólicas, para que las personas LGBTI ejerzan plenamente sus derechos.

Servicio: Salud para las personas de los sectores LGBTI

Situación problemática

En términos generales para la PPLGBTI, el derecho a la salud se comprende como un derecho fundamental progresivo (SDP, 2017) que permite a todo ser humano:

> Disfrutar del más alto nivel de bienestar físico, mental, emocional y social; siendo condición indispensable para el desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar una vida sana (…) [contemplando] la promoción, prevención, protección, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la salud, así como los determinantes básicos para llevar una vida sana (SDP, 2015).

El derecho a la salud de las personas de los sectores LGBTI ha sido históricamente uno de los derechos más vulnerados en Colombia. Las mediciones de línea de base de la PPLGBT de 2010, 2015 y 2019, permiten establecer un amplio marco de vulneraciones que afectan este derecho y las condiciones para que las personas de los sectores hagan un disfrute pleno de este. Estas mediciones se centran particularmente en el Sistema de Salud, el acceso, atención y prestación de servicios de salud oportunos y pertinentes.

Las distintas mediciones de la LB reconocen un alto nivel de insatisfacción con respecto a cuatro características de los servicios: asequibilidad, un número suficiente de establecimientos, bienes y servicios públicos de salud y centros de atención, programas de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la salud. Acceso (aseguramiento, canalización e información): establecimientos, bienes y servicios de salud accesibles a todos, sin discriminación alguna. Se debe garantizar el acceso a información de la promoción de hábitos saludables y la prevención de enfermedades, en particular información sobre salud sexual y reproductiva. Aceptabilidad (aplicación del enfoque de la PPLGBTI en todos los procedimientos y protocolos); todos los establecimientos, bienes y servicios de salud, deberán ser respetuosos de la ética médica y de la cultura de las personas, las minorías, los pueblos y las comunidades, sensibles a los requisitos del género y el ciclo vital, respetar la confidencialidad y mejorar el estado de salud de las personas. Adaptabilidad (integralidad de los servicios de salud), exige al sistema de salud una mirada integral para mejorar la calidad y oportunidad de los servicios, con personal médico capacitado, medicamentos y equipo hospitalario adecuado (SDP, 2015).

Hay tres elementos a considerar en torno a la situación del derecho a la salud de personas de los sectores LGBTI: i) percepción de la vulneración al derecho a la salud; ii) aseguramiento como acción fundamental para acceder a los servicios en el marco del Sistema de Salud colombiano y, iii) estigmatización y afectaciones de salud[47].

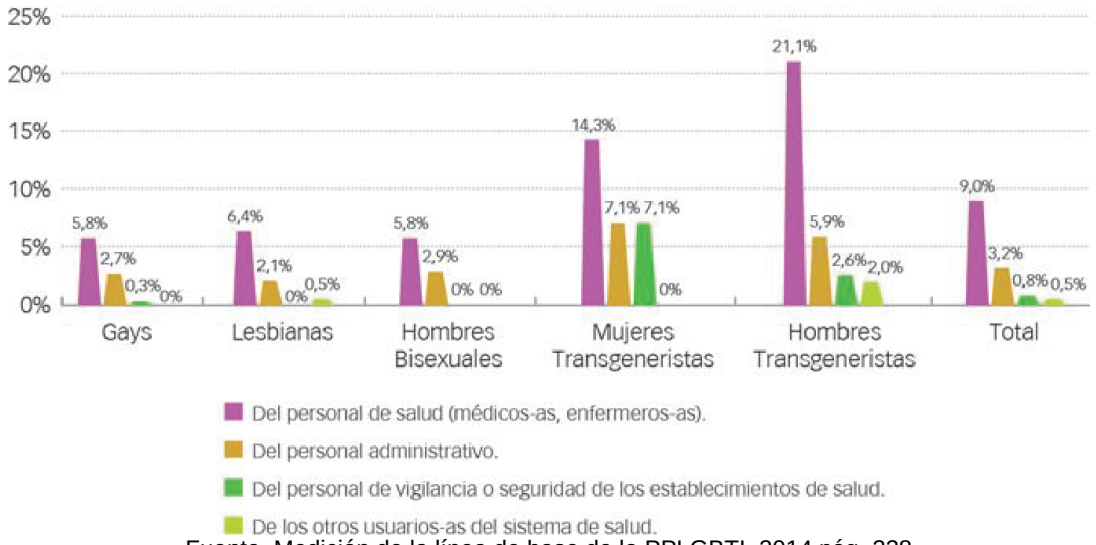
Percepción de vulneración

Para el año 2010, el (47,2 %) de las personas encuestadas señaló haber sentido algún tipo de discriminación, maltrato o rechazo en los servicios de salud a razón de su OS o IG (SDP, 2010, pág. 224). En la LB de 2015, pese a que dicha percepción disminuye con respecto a la medición anterior, el 25% de las personas encuestadas manifestó no haber sido atendida en el sistema de salud en razón a su OS (SDP, 2015, pág. 224) Para este periodo, se señala reiteradamente que “el sistema de salud parece incrementar sus mecanismos de discriminación y exclusión de las personas de los sectores LGBT” (SDP, 2015). Esto evidencia un continuum negativo respecto a la accesibilidad en las prestaciones de servicios de salud con enfoques de la PPLGBTI, así como capacitación del personal médico.

Aunque sólo el (10%) de las personas de los sectores LGBTI consideraron que su derecho a la salud fue vulnerado entre 2012 y 2014, manteniéndose el mayor registro de vulneraciones a mujeres y hombres trans, en la LB de 2015 se identificó a los y las profesionales de la salud como mayores responsables en la discriminación y agresión a las personas de los sectores LGBTI en estos servicios, tal y como se observa en la imagen 3.

Ilustración 3. Fuente de discriminación en los servicios de salud.

[47] La línea de base de 2010 se construye con el propósito de elaborar los lineamientos de PPLGBTI; la medición de la línea de base de 2014 recoge estudios de los años 2012 y 2013 y la medición de representaciones sociales a servidores y servidoras públicos de 2014. La línea base de 2019 fue realizada a partir del análisis de las encuestas: Multipropósito (2017), Bienal de cultural (2017) y Ambientes laborales inclusivos de 2017.



Fuente. Medición de la línea de base de la PPLGBTI, 2014 pág. 228

En la medición de LB de 2019, la percepción de vulnerabilidad no es registrada, aunque se cuenta con datos aislados que muestran avance en otros aspectos como adaptabilidad (integralidad del servicio).

Las personas transgénero indican la mayor percepción de discriminación (84,9%). En las tres mediciones de LB, se asegura que las mujeres trans tienes afectaciones específicas y continuas en el sector salud, por ejemplo, en la negación a las personas transgénero al servicio de atención psicológica que para el año 2010 fue del 71%. (SDP, 2010, pág. 220).

Aseguramiento

Respecto al tema de aseguramiento según la LB de 2015, el (78,7%) de las personas de los sectores LGBTI encuestadas se encontraban afiliadas al sistema de seguridad social, siendo las mujeres transgénero el sector con menor afiliación (68,4%). En el año 2019, se estableció que el (91%) de las personas de los sectores LGBTI eran afiliadas o beneficiarias de alguna entidad de Seguridad Social en Salud. Las personas intersexuales y las mujeres y hombres transgénero presentaron el mayor porcentaje de no afiliación al sistema de salud (22%, 11% y 9%, respectivamente) (SDP, 2019, pág. 62).

Esos datos parecen evidenciar que durante el periodo 2013 – 2018, el acceso y aseguramiento al sistema de salud mejoró notablemente, sin embargo, se debe tener en cuenta que haber sido beneficiario de algún programa o recibido atención en algún servicio de salud, no implica necesariamente hacer parte del sistema de salud. Evidencia de ello es el caso del Servicio Amigable SA LGBTI, que entre 2014 y 2016[48] constituyó una de las estrategias focalizadas de atención primaria en salud a personas transgénero.

Según la medición de 2019, el (7,8%) de las personas bisexuales han solicitado traslado de EPS por el incumplimiento o problemas con el servicio, así como (9,1%) de las mujeres transgénero, el (10,2%) de los hombres transgénero y el (1,2%) de las personas intersexuales (SDP, 2019, pág. 64). Entre los principales motivos están la tardanza en la asignación de citas, la mala atención, la cantidad de trámites y la falta de conocimiento del personal asistencial (médicos, enfermeros, etc.).

[48] A partir del segundo semestre del año 2016, las personas de los sectores LGBTI no continuaron con el acceso al servicio debido al cierre de la estrategia y el cambio de administración.

Estigmatización y afectaciones de salud

En las distintas mediciones, las personas transgénero evidenciaron más barreras, ello se debe a que su IG es más evidente en tanto se han llevado transformaciones exteriores que se enfrenta con el contexto moral de la heteronormatividad (SDS, 2017).

La LB de 2015 indica que la mayoría de las personas transgénero requieren intervenciones corporales (hormonas o algún tipo de implante) las cuales son realizadas en muchas ocasiones a través de personas no profesionales en salud. En el caso de implantes y siliconas, las mujeres trans acudieron en un (35%) a personal no calificado en salud y sólo en un (7%) a profesionales de cirugía plástica. Sobre el uso de hormonas, un (57%) de mujeres y (55%) de hombres han sido asesorados por personas que no son profesionales de la salud. Además, "sólo un (26,6%), en promedio, de las personas transgeneristas afirmó que ha tenido acceso a lo que considera necesario para la adecuación física y psicológica de su proceso de tránsito" (SDP, 2015, pág. 233).

Las entrevistas de "Mujeres lesbianas y hombres transgeneristas en Bogotá" (2015) referencian afectaciones en salud, barreras existentes y falta de calidad en los servicios:
"Muchas veces, en muchos hospitales, no saben cómo atender a una persona trans, porque no conocen el proceso de hormonización y les hacen a hombres y a mujeres trans el paseo de la muerte… En Bogotá no hay idoneidad, tratan con irrespeto a las personas las patologizan y las discriminan" (...) "La mayoría de mis experiencias en centros de salud han sido de discriminación, ignorancia, inasistencia, irrespeto" (Mujeres lesbianas y hombres transgeneristas en Bogotá, 2015, p, 59).

El informe menciona que las mujeres lesbianas "(…) necesitamos un trato especial en la citología, muchas mujeres lesbianas nunca han sido penetradas por un hombre y no tienen en cuenta eso… y los profesionales que atienden no saben nada, no están capacitados", refiriendo desconocimiento de los y las profesionales y carencia de enfoque diferencial.

A pesar de que no aparecen datos en las líneas de base 2010 y 2014 para las personas intersexuales, un diagnóstico de su situación (2015) y preguntas de la LB del 2019 avanzan en la caracterización de esta población y sus necesidades en salud. El diagnóstico del 2015 resalta la poca cobertura, identificación y atención en salud a personas intersexuales. Se denuncia que las instituciones de salud no cuentan con un protocolo de manejo para atención a personas intersexuales, tampoco existen procesos de acompañamiento ni asesoría, lo que genera discriminación y exclusión del sistema de salud.

La estigmatización de los sectores LGBTI como una población enferma implica barreras al asumir un diagnóstico mental de disforia de género de personas transgénero, demandar realización de pruebas de VIH de hombres gay y mujeres si desean recibir atención especializada para sus dolencias. Una referente LGBTI de la SDIS entrevistada menciona: [lo más recurrente en la PPLGBTI desde el sector salud] ha sido el tema del VIH/Sida, la promoción del uso del condón (…) Tuvimos que desmitificar muchas cosas y que empezarán a mirar otras problemáticas de salud (…) apenas estamos haciendo cosas para cambiar ese chip, hacer tanto tamizaje y tanta promoción del uso del condón y buscar otras alternativas (...) ¿qué pasa con las mujeres lesbianas y todo el tema de su salud sexual, su salud reproductiva? todo el tema que tiene que ver con enfermedades de transmisión sexual o el tema lo que tiene que ver con la prevención de la sífilis congénita y gestacional en hombres transgénero, embarazados o en el tema de las mujeres lesbianas bisexuales (...)

la única oferta de la Secretaría ha sido ese tema (Entrevista Referente LGBTI de la SDS, 2019).

Descripción del servicio

El sector salud "tiene la responsabilidad de contribuir con el desarrollo de las acciones que la administración distrital adelante para la atención en salud de las personas de los sectores LGBTI" (SDP, 2017, pág. 21) y tiene como objetivo "orientar y liderar la formulación, adaptación y adopción e implementación de políticas, planes, programas, proyectos y estrategias que conduzcan a garantizar el derecho a la salud de las y los habitantes del distrito" (Acuerdo 641 de 2016 Concejo de Bogotá D.C., 2016), incluyendo a las personas de los sectores LGBTI, de acuerdo con la PPLGBTI. La misión del sector es:

> Formular, adoptar, dirigir, planificar, coordinar, ejecutar y evaluar las políticas para el mejoramiento de la situación de salud de la población del Distrito Capital, mediante acciones en salud pública, prestación de servicios de salud y dirección del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Acuerdo 641 de 2016 Concejo de Bogotá D.C., 2016, art.31).

La organización del sector y las formas como se han establecido los servicios de salud han cambiado con el tiempo. Entre 2006 y 2016, el sector salud estaba integrado por la SDS, el Fondo Financiero Distrital de Salud (FFDS) y por las 22 Empresas Sociales del Estado (ESE), hospitales nivel I, II y III. Desde 2016, la prestación de los servicios de salud en el distrito se estructura a partir de cuatro subredes integradas de servicios de salud "que correspondan a cada una de las ESE resultantes de la fusión ordenada en el presente Acuerdo. Las subredes se organizarán en servicios ambulatorios y hospitalarios en todos los niveles de complejidad" (Acuerdo 641 de 2016 Concejo de Bogotá D.C., 2016, art. 25). Desde ese entonces, el sector lo integran la Secretaría Distrital de Salud- SDS, las cuatro subredes integradas de servicios de salud (Sur, Occidente, Norte, Oriente), el FFDS, Capital Salud EPS-S S.A.S, la Entidad Asesora de Gestión Administrativa y Técnica, el Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación de salud, y el Consejo territorial de Seguridad Social en Salud.

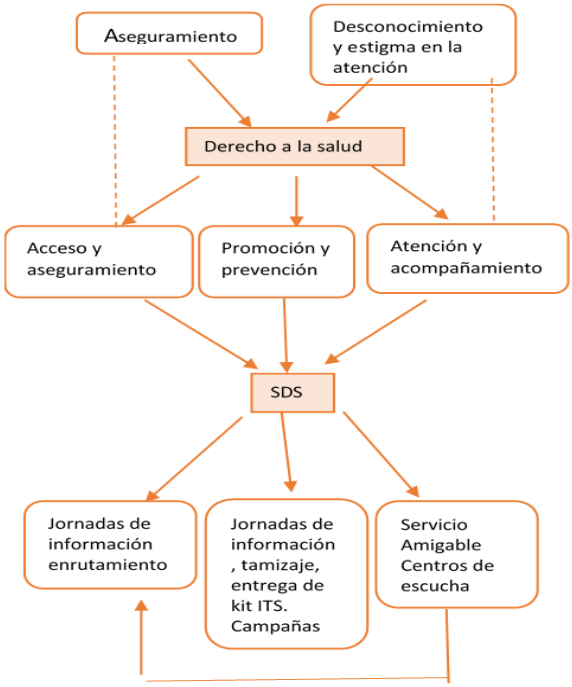
La SDS, en tanto cabeza del Sector Salud en el distrito, ha tenido la responsabilidad de implementar y establecer la línea técnica en torno al eje de salud de la PPLGBTI a partir de sus planes de acción y de los planes de desarrollo de las administraciones distritales.

Desde el objetivo general de la PPLGBTI de garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores, la restitución y garantía del derecho a la salud ha resultado un eje fundamental en los 3 planes de acción de la política, a través del desarrollo de acciones, programas y estrategias para tal fin. Los servicios de salud para las personas de los sectores LGBTI se definen como el conjunto servicios orientados a restituir y garantizar el bienestar físico, mental, emocional y social de las personas de los sectores LGBTI, a partir del acceso y aseguramiento en salud, la promoción y prevención, el acompañamiento integral en salud y la detección de factores que afectan el estado de salud de los sectores LGBTI.

Estas líneas son abordajes generales del sector salud que se adaptan en sus acciones y actividades para atender a lo establecido en cada plan de acción de la PPLGBTI y se ajustan en función de las mediciones de LB y de las modificaciones estructurales del sector salud y de los lineamientos generales dados en cada Plan de Desarrollo.

Como se observa en la gráfica, los servicios del sector salud a las personas de los sectores LGBTI se pueden agrupar en tres grandes líneas de acciones: i) acceso y aseguramiento en salud; ii) promoción, prevención y detección de factores y determinantes sociales que afectan el estado de salud; y, iii) atención y acompañamiento integral.

Ilustración 4. Servicio. Salud para las personas de los sectores LGBTI



Fuente. Elaboración propia

Línea 1. Acciones y estrategias para el acceso y aseguramiento a la salud.

Las acciones y estrategias para el acceso y aseguramiento buscan restituir y garantizar el derecho a la salud mediante el aseguramiento de todas las personas de los sectores LGBTI, y especialmente de aquellas que por situaciones de vulnerabilidad requieren ingresar a regímenes subsidiados, con el fin de acceder a los servicios públicos de atención en salud.

El alcance de las acciones y estrategias está determinado por los Planes de Desarrollo, los proyectos y programas, así como el modelo de abordaje de la salud. Los proyectos “Bogotá Respeta la Diferencia” y “Bogotá Diversa” estipulados en el Plan de Desarrollo “Bogotá Positiva: para Vivir Mejor”, atiende al plan de acción de la PPLGBT para la generación de estrategias que garanticen el aseguramiento en salud de las personas de los sectores LGBT, teniendo en cuenta de exclusión y sus dificultades de acceso al Sistema General de Seguridad Social de Salud - SGSSS (SDP, 2008).

La implementación de esta acción tuvo una limitación estructural ya que la garantía de aseguramiento pasa por normativas nacionales que el distrito no puede modificar, como son los requerimientos de afiliación al SGSSS (SDP, 2013, pág. 41). Por esto, la SDS generó estrategias alternativas como la creación de rutas promocionales, el desarrollo de servicios para la promoción de la autonomía, del derecho a la salud plena y la no violencia por IG, que promovieran el conocimiento especialmente sobre transformaciones corporales

y la atención primaria, aún sin haber ingresado al SGSSS (SDS, 2011). Se realizaron procesos focalizados de identificación para el aseguramiento de personas transgénero en las localidades de Mártires, Santafé, Barrios Unidos y Chapinero.

A partir del Plan de Desarrollo Bogotá Humana se establecen los programas “Territorios Saludables” y “Red de salud para la vida desde la diversidad”, los cuales enmarcan los proyectos prioritarios: “Salud para el Buen Vivir” y “Acceso Universal y efectivo a la salud”, que facilitan el desarrollo de acciones para fortalecer los procesos de aseguramiento y la garantía de la atención y la prevención de daños en salud. En este plan se incluyen estrategias restitutivas para el aseguramiento en salud, lo cual constituye un avance en la medida en que se reconoce la desigualdad estructural y diferencial que han tenido históricamente las personas de los sectores LGBTI en el derecho a la salud. Parte de las acciones realizadas incluyen jornadas de promoción de la afiliación, asesorías y campañas en el aseguramiento desde el SA, centralmente dirigidas a personas transgénero.

Las acciones del sector salud del Plan de Desarrollo “Bogotá Mejor Para todos” no se ejecutan a partir de ningún programa o proyecto de inversión propio (SDP, 2016, pág. 167). Esto, en parte por el cambio efectuado en el Acuerdo 641 de 2016 y la reorganización del Sector Salud de Bogotá. En este sentido, solo se realizan jornadas distritales en espacio público, como en la “Semana por la Igualdad” y la “Semana Viviendo en Positivo” promoviendo el aseguramiento y la comprobación del estado de afiliación de personas de los sectores LGBTI (SDP, 2019, pág. 63) y se promueve una estrategia anual de promoción del acceso a servicios de salud orientada a personas transgénero, buscando ampliar la cobertura y acceso a servicios de salud.

Esta línea del servicio se mantiene en el tiempo, dada la necesidad identificada ante la baja cobertura, los problemas en el acceso en términos de distribución espacial del servicio y el aseguramiento intermitente de las personas al sistema de salud. Estas condiciones hacen necesario plantear acciones que permitan desarrollar de forma eficiente el acceso a los servicio de salud y plantear proyectos que trasciendan el asesoramiento o las jornadas de promoción del aseguramiento. Como señala una entrevistada de la SDS:

“todo el tema del aseguramiento en términos de atención de población pobre no asegurada se debe profundizar, la promoción del aseguramiento tanto subsidiado como contributivo. Todo el tema de lo que tiene que ver con los temas de contabilidad, movilidad y que a veces ignoramos se configura también como barreras de cara a lo que tiene que ver con el aseguramiento de salud, sobre todo para el tema LGBTI; hay muchas mujeres trans tanto hombres y otras identidades que van y vienen de Bogotá que no permanentemente están acá” (Entrevista Referente LGBTI de la SDS, 2019).

Línea 2: Promoción, prevención y detección de factores que afectan el estado de salud.

Los programas y proyectos para la promoción y prevención de salud en los que el sector avanzó durante 2008 – 2012, fueron planteados de forma general para la totalidad de la población de la ciudad. Ejemplo de ello son las estrategias de “comunidades, saludables”, “Salud al colegio”, “Instituciones saludables y amigables, “Salud al trabajo”, “Salud a su casa”. Aun así, se avanza en la focalización y atención en salud y creación de algunos programas para personas de los sectores LGBTI, tales como la estrategia promocional de calidad de vida y salud en algunos subsistemas y procesos de vigilancia en salud pública (Balances y perspectivas, 2011, pág. 61); diagnósticos de la calidad de vida y salud de

personas de los sectores LGBTI (2008 y 2010); y caracterizaciones locales de barreras de acceso a la salud y calidad de vida de personas LGBTI (2010) (Informe de gestión 2008 - 2011, 2011). En este periodo se estudió la situación de salud de las personas de sectores LGBTI, pero no se fortaleció la implementación de programas en salud.

Desde la experiencia de una de las referentes de la PPLGBTI de la SDS:

> *"durante este primer periodo el balance fue negativo, pues las acciones se centraron únicamente en la prevención del VIH y en campañas de concientización sobre los riesgos de transmisión del VIH. Se hizo entrega únicamente de condones, discriminando implícitamente, a otras personas de los sectores LGBTI que acceden a servicios de salud por distintas necesidades (…) A pesar de que el tema VIH viene desde antes de la política, porque ha sido creo que de las acciones constantes en el tiempo que ha tenido la Secretaría [de salud] (...) desde que yo tengo conocimiento ósea año 2000, 1998 y si vamos hacia atrás un poquito 1996, que tuvo programa fueron de los primeros programas VIH de la SDS del distrito, siempre es abordado el tema de VIH con personas homosexuales que no con personas del sector LGBT, sino con personas homosexuales hombre y otros hombres que tienen sexo con hombres. (...) la única oferta que tenía cuando yo llego a la Secretaría para los sectores LGBT era el tema de VIH*" (Entrevista Referente LGBTI de la SDS, 2019).

Este primer plan de acción amplía el panorama de atención en salud distrital a las personas de los sectores LGBTI, empezando a ofrecer servicios y estrategias más allá del VIH y se empiezan a realizar los primeros diagnósticos para definir las problemáticas de las personas trans, en el derecho a la salud.

"Otros temas han estado más asociados, en el tema de otro tipo de enfermedades crónicas, pero más hacia el tema de lo que tiene que ver con transformaciones corporales para la construcción de identidades de género de las personas trans. Ahí también estaba como presentes los 3 planes, el tema de la salud de las personas transgéneros en términos de salud mental para la construcción de la identidad en términos de la adecuación de su cuerpo, todo el tema de la prevención de las transformaciones corporales inadecuadas y artesanales ha estado de una manera u otra acá" (Entrevista Referente LGBTI de la SDS, 2019)

No obstante, en el primer periodo no se realizaron acciones en salud dirigidas exclusivamente a personas transgénero, únicamente se promueven estrategias de promoción sin focalizar un sector específico.

Para el periodo 2012 – 2016 en el marco del Plan de Desarrollo de la Bogotá Humana, se construyen los programas "Territorios Saludables" y "Red de salud para la vida desde la diversidad". De esta manera, se desarrollan acciones para la promoción de la salud y el bienestar en distintos espacios, acciones de promoción de la salud y prevención de eventos de salud pública como tuberculosis, VIH Sida e infecciones de transmisión sexual, salud mental dirigido a personas de los sectores LGBTI también privadas de la libertad en centros carcelarios (SDP, 2016, pág. 74).

Para el periodo 2016 – 2019, las actividades se enfocaron en la promoción de la Salud Sexual de hombres gais, hombres que tienen sexo con hombres - HSH y mujeres

transgénero mediante: entrega de kits preventivos[49], tamizajes y activación de las rutas de servicios a personas con resultado reactivo para sífilis o VIH. Además, se desarrollaron talleres, actividades de promoción de salud y jornadas para reducir el estigma y la discriminación hacia personas de los sectores LGBTI (SDP, 2019, pág. 64). De igual manera, la SDS adelantó la estrategia de prevención de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) como parte de la atención integral a las personas LGBTI y de los programas de salud pública (SDP, 2019, pág. 137).

El Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas PSPIC contó con acciones de promoción y detección temprana de situaciones de riesgo y acciones para la construcción de la IG y las transformaciones corporales de personas transgénero, desde la Respuesta Integrada Comunidades Promotoras y Protectoras de la Salud (Balances y Perspectivas de la Política Pública 2016 -2019, 2019, pág. 67). Este plan también contempla una estrategia de Salud mental con enfoque diferencial, sin embargo, no se reporta avance o implementación en el documento de Balances y perspectivas de 2019, ni se incluye en la descripción de las acciones y metas desarrolladas. La relevancia a los temas de salud sexual se mantiene en la formulación del plan 2017 - 2020, incluyendo un apartado "Prevención y atención de VIH/SIDA e ITS", en el marco de lo que denomina "las nuevas agendas de la Política" (SDP, 2016, pág. 108),

Finalmente, se observa que las acciones de promoción y prevención se incrementaron notablemente en el último periodo (2016 – 2020), pues en el periodo 2012 – 2016 se enfocaron en la atención primaria y en el acompañamiento integral en algunos sectores de las personas LGBTI. Cuando priman las acciones y estrategias en prevención y promoción de la salud, la atención y acceso parecen quedar en un segundo plano, esto fue claro en el periodo 2016 – 2019 respecto a la promoción de la salud en personas de los sectores LGBTI con estrategias como los Centros de Escucha, pero se deterioró la atención integral en salud, con el final de estrategias como el Servicio Amigable- SA.

Línea 3. Acciones y estrategias de atención y acompañamiento integral en salud.

Durante el primer periodo 2008 – 2012, no se realizan acciones concretas para la atención y/o acompañamiento integral en salud de los sectores LGBT. Únicamente se avanza en procesos de sensibilización y asistencia técnica a través de las estrategias: "Constructores de sociedad e inclusión social", "Centros de Escucha", "Puntos de encuentro", "estrategias lúdico-pedagógicas en torno al derecho a la salud plena y la equidad de género", "Estrategia Información-Educación-Comunicación" (SDP, 2011, pág. 41). Desde aquí se puede rastrear la estratégica focalizada de los Centros de Escucha, implementada en 2016.

Para el periodo 2012 – 2016, el plan de acción de la PPLGBTI propone "acompañamiento y asesoría integral a hombres y mujeres transgeneristas en los procesos de construcción identitaria". Este acompañamiento integral a personas transgéneros se realiza mediante la implementación de un servicio diferencial en el hospital Centro Oriente, UBA Samper Mendoza, llamado "Servicio Amigable para la promoción de la salud y el aseguramiento a las personas de los sectores LGBTI y la construcción de la identidad de las personas transgéneros" (SDP, 2016, pág. 75) y el desarrollo del programa "Transitemos Juntos" implementado en el Hospital San Blas.

[49] Convenio Proyecto Global Colombia VIH-SIDA FONADE

Proyecto de énfasis poblacional "Servicio Amigable- SA"

El proyecto de énfasis poblacional LGBTI se inscribió en el proyecto 869 de 2012 "Salud para el buen vivir" y el programa de "Territorios saludables", el cual surge como respuesta a la meta de garantizar la atención con enfoque diferencial a la población LGBTI en el 100% de los servicios de salud del distrito. Este proyecto fue el primer proyecto en la historia de Bogotá en implementar acciones en salud específicas en espacios comunitarios y de confluencia de la población de los sectores LGBTI (SDS, 2016).

El equipo de salud desarrolló asesorías individuales y actividades colectivas con personas transgéneros en CAIDSG Sebastián Romero (Teusaquillo), en torno a la prevención de transformaciones corporales artesanales, hormonización, autocuidado y autoreconocimiento del cuerpo, prevención de ITS, uso correcto y permanente del preservativo, planificación familiar, prevención y atención integral a las violencias, prevención de enfermedades transmisibles, prevención de cánceres, entre otros temas (SDS, 2016).

Posteriormente, se puso en marcha el SA LGBT con énfasis en mujeres transgénero, ubicado en el CAMI Samper Mendoza del Hospital Centro Oriente, a través de la modalidad de Unidad de Atención en Salud. El SA, dio respuesta a los diagnósticos reflejados en las líneas de base de 2010 y de 2014, y a los procesos de participación de las personas transgénero en los cabildos que desarrollaba la Alcaldía en las distintas localidades.

Como se señala en la Guía operativa general del Servicio Amigable para la población LGBTI, los servicios amigables en salud constituyen una "forma" de concebir la actividad diaria al interior de las unidades de atención en salud. Esta "forma", orienta la organización y prestación de servicios de salud y promueve su vinculación y participación para favorecer la prevención de problemas frecuentes que se presentan en relación con una atención homogenizada por parte de los prestadores de servicios de salud (SDS, 2015).

Como evidencian algunas de las personas entrevistadas, el SA constituyó una estrategia para restituir el derecho a la salud de las personas LGBTI, en especial de las mujeres trans. Como señala un médico entrevistado, el Servicio fue más allá de crear acciones de belleza en cuerpos no normativos y pasó a crear acciones de integración y escucha amigables y acompañar la reafirmación o construcción de la identidad.

"Todo parte de la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad (…) en tal sentido, si llegaba un hombre que quería hacer su tránsito a mujer nuestra labor era ayudar a que en ese tránsito no se cometieran errores, casi siempre asociados con la desigualdad, exclusión y falta de recursos" (Entrevista Médico del SA, 2020).

El espacio físico fijo del SA constituyó un punto de encuentro entre personas que hacían su tránsito, la mayoría en condiciones de alta vulnerabilidad. De igual manera como señala una funcionaria del servicio, los avances en materia de salud y dignificación de las personas transgénero que llegaban al servicio generaron tránsitos seguros y el acompañamiento. El equipo estuvo conformado por gestores comunitarios (direccionamiento y enrutamiento al SA), profesionales en medicina, enfermería trabajo social y psicología.

Posteriormente, se pasó de territorios amigables a un modelo de salud por subredes, lo que implicó un solo equipo en varias localidades, según la zonificación (Grupo Focal

Funcionarias, 2020). Para el periodo 2016 – 2020, la línea de atención integral en salud se desarrolló desde el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos y desde el Plan Territorial de Salud Bogotá 2016 -2020, bajo el concepto de "salud urbana" y desde el enfoque de "equidad urbana". El servicio contó con distintos proyectos de inversión generales.

La no inclusión del enfoque diferencial en la atención en salud significó un retroceso en los avances que previamente se habían logrado. El único apartado que menciona las personas de los sectores LGBTI es el de caracterización de población con enfermedades transmisibles, en grupos poblacionales como habitantes de calle y consumidores de sustancias psicoactivas (Cfr. Plan Territorial de Salud 2016 - 2020, 2017, pág. 131).

Por otro lado, una de las estrategias de este Plan titulada "Atención Primaria en Salud resolutiva", brinda el marco para el diseño de los Centros de Escucha, que implementó esta acción al garantizar la atención y mejora al acceso de servicios desde el nuevo modelo de atención integral de la ciudad. En un primer momento, los Centros de Escucha LGBTI fueron un componente del SA, pero pasaron, con el cambio de administración, a constituir una estrategia de implementación de integralidad en los servicios de salud a poblaciones vulnerables, víctimas del conflicto, pobres y LGBTI. Como señala una funcionaria de la estrategia de Centros de Escucha, "la dinámica cambió, ya no representa [los CE] un lugar físico para que las personas se acercan, sino que toca ir a buscarla día a día".

Estrategia Centros de Escucha LGBTI y Mujeres

Los Centros de Escucha LGBTI y Mujeres, constituyen:

El conjunto de procedimientos orientados a generar espacios relacionales con distintas comunidades con el objetivo de establecer de manera directa o indirecta servicios de acogida, escucha activa, acompañamiento, asistencia, formación, capacitación y referenciación a otros servicios sectoriales e intersectoriales con el fin de afrontar distintas problemáticas y necesidades priorizadas por distintas poblaciones (SDS, 2019).

Una de las novedades de los Centros de Escucha, en comparación con los SA es que la atención no se realiza únicamente a personas de los sectores LGBTI, sino que se extiende a mujeres heterosexuales en riesgo o situaciones de vulnerabilidad. Esta ampliación de la atención tiene elementos negativos y positivos, según la perspectiva de las funcionarias entrevistadas, quienes señalan que "por un lado, se les ha dado mayor visibilidad a sectores LGBTI de localidades del sur y del norte de la ciudad; sin embargo, establecer procesos integrales y con duración en el tiempo ha sido difícil, casi imposible. Aun así, la ampliación de la atención hacia mujeres propició que de los centros de escucha salieran cada vez más registros de los procesos de atención de las personas LGBTI, pues el servicio debe prestarse a un conjunto de poblaciones diferenciadas y caracterizadas como vulnerables"[50]. (Grupo Focal Funcionarias de Centros de Escucha, 2020).

Las categorías priorizadas para la atención de población estuvieron conformes a los enfoques de curso de vida, género, etnia y edad; estas son, i) materno infantil, ii) violencias, iii) transmisibles (TB, VIH, sífilis e ITS), iv) enfermedades crónicas y, v) salud mental. De acuerdo con estas, se conforma el equipo de trabajo desde cada subred integrada de servicios de salud.

[50] Es de resaltar que esta situación, refuerza la vulnerabilidad de las personas LGBTI pues induce que son una población en desventaja.

Insumos

Insumos normativos

Para el periodo 2008 – 2012, la Ley 100 de 1993 organiza desde esa fecha el Sistema de Seguridad Social Integral; el Decreto 608 de 2007 y el Acuerdo 371 de 2009 que establecen los lineamientos de la PPLGBTI. Entre 2012 y 2016 tampoco se aporta normatividad desde el sector salud, aunque se encuentra el Decreto 062 de 2014 por el cual se adopta la política pública LGBTI. En el periodo 2016 – 2020 se efectuó la reorganización del Sector Salud de Bogotá por subredes mediante el Acuerdo 641 de 2016.

Insumos técnicos

Para el periodo 2008 – 2012 el sector salud avanza en la identificación de "inadecuadas transformaciones corporales de mujeres y hombres transgeneristas, dada la no existencia de protocolos de hormonización, protocolos de reasignación de sexo y protocolos de atención biopsicosociales de personas transgénero e intersexuales" (SDP, 2011, pág. 24). Se reconoce que la carencia de enfoques de la PPLGBTI en protocolos y guías del sistema de salud nacional impedía el avance en el abordaje distrital de la atención en salud. Durante el periodo 2012 – 2014, se crean e implementan un conjunto protocolos, guías y rutas en los servicios de asesoría para el aseguramiento, atención y promoción en salud del distrito, implementados en el SA y divididos por las líneas del servicio en salud:

Acceso y aseguramiento

En el marco del Proyecto de Énfasis Distrital para la Población LGBTI se desarrollaron las siguientes guías, las cuales fueron ejecutadas por el SA para la población LGBTI:

- Guía de ruta general para inserción en una EPS de Régimen Subsidiado.
- Guía general de Atención en Aseguramiento.
- Guía general de acceso a servicios en salud para poblaciones diferenciales: habitantes de calle LGBTI.
- Guía general de acceso a servicios en salud para poblaciones diferenciales: personas LGBTI en situación de desplazamiento y víctimas de conflicto armado.
- Guía general de acceso a servicios en salud para poblaciones diferenciales: personas LGBTI indígenas.

Promoción, prevención y detección

En el marco del Proyecto de Énfasis Distrital para la Población LGBTI se desarrollaron las siguientes guías, las cuales fueron ejecutadas por el SA para la población LGBTI:

- Guía de abordaje en temáticas de Salud Sexual y Reproductiva.

Asimismo, se desarrollaron los siguientes documentos desde el SA en salud para población LGBTI con énfasis en personas transgéneros:

- Guía de abordaje en temáticas de salud sexual y reproductiva. Tamizaje de Sífilis.
- Guía de abordaje en temáticas de salud sexual y reproductiva. Tamizaje de VIH.
- Guía de abordaje en temáticas de salud sexual y reproductiva. Prevención de infecciones de transmisión sexual ITS- VIH-Sida

Atención y acompañamiento

Desde el modelo de atención diferencial a la población LGBTI se desarrolló:

- Ruta de atención a población transgenerista.
- Ruta de atención a población intersexual.
- En el marco del Proyecto de Énfasis Distrital para la Población LGBTI se desarrollaron las siguientes guías, las cuales fueron ejecutadas por el SA para la población LGBTI:
- Guía de acompañamiento de la construcción de identidad sexual y de género: intervención del perfil de medicina.
- Guía de Atención médica diferencial.
- Guía de manejo Identidad de género para profesionales de psicología.
- Guía de manejo orientación sexual para profesionales de psicología.
- Guía de manejo de Conducta suicida.
- Guía de abordaje en temáticas de salud mental. Proceso de asunción de la convivencia con el VIH.
- Guía de abordaje en temáticas de salud mental. Atención psicológica con enfoque diferencial en población LGBTI.

Durante el periodo 2016 - 2020, los lineamientos de atención de los servicios cambian conforme a lo establecido en el Acuerdo 641 de 2016 y la nueva reorganización del Sector Salud. La atención a las personas de los sectores LGBTI se estructura desde las subredes integradas de salud; manteniendo, sin embargo, algunos de los protocolos de atención desarrollados e implementados en el SA para la atención en los Centros de Escucha, que desde el segundo semestre de 2016 empiezan a funcionar en varias localidades mediante la modalidad de recorridos en la ciudad. Esta forma de implementación de los Centros de Escucha no permite que todos los protocolos de atención desarrollados en el CAMI Samper Mendoza del Hospital Centro Oriente se desarrollen, sin embargo se tiene registro del uso de:

- Cartilla para el Aseguramiento al sistema general de salud del Ministerio de Salud
- Documento operativo de la acción integrada a promoción de salud y gestión del riesgo en el espacio público de la SDS de 2019. En donde se desarrolló las tecnologías para el desarrollo de los centros de escucha.
- Ficha técnica de Gobernanza para la Salud y la Vida, Componente 1: Centros de escucha de 2019
- Documento: Mi Diario, Atención diferencial en salud a personas LGBTI

Insumos financieros

El informe de gestión de la SDS 2011, desglosa el presupuesto por año y por proyectos de inversión en salud pública, sin que se identifique de manera específica las líneas de abordaje del servicio de salud. Este presupuesto responde al desarrollo de todas las acciones colectivas requeridas según las enfermedades transmisibles o crónicas y las que se asocian a las distintas políticas y grupos poblacionales priorizados según distintos eventos en salud, a cargo de la Dirección de Salud Pública.

Tabla 73. Presupuesto anual en proyectos de inversión en Salud Pública (2008-2011).

Año	Inversión presupuestal de Dirección de Salud pública
2008	224,121,152
2009	266,693,463
2010	902,659,346
2011	1,165,884,776

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe de gestión 2008-2011. SDS. 2011.

Respecto específicamente a lo relacionado con la PPLGBTI, el presupuesto destinado a desarrollar las acciones planteadas en el Plan de Acción 2008 – 2012 se ve consolidado en siguiente tabla.

Tabla 74. Presupuesto anual 2008-2011, destinado al tema LGBT Salud Pública y campañas.

Rubro Presupuestal	2008	2009	2010	2011
Contratación de profesionales Gestión local PIC	105.600.000	240.061.200	156.729.486	176.392.068
Contratación de Profesional Especializado en la Dirección de Salud Pública, para temas LGBTI	33.521.152	26.092.264	32.375.000	33.264.000
Contratación de profesional comunitario PIC línea LGBTI			45.777.000	196.721.280
Contratación de Profesionales Línea personas en Ejercicio de la prostitución desde el enfoque de género, identidad de género y orientaciones sexual			169.777.000	185.201.600
Contratación profesionales Laboral PIC			33.955.460	37.041.408
Contratación profesionales Humano IPS			146.924.160	469.410.240
Contratación profesionales institucional			160.207.280	67.844.180
Convenio Observatorio Trans – ministerio de la protección social – Fundación Procrear			30.000.000	50.000.000
Campaña “Con el Sida tú decides: cuídate”	40.000.000			
Campaña Pongamos la homofobia y la transfobia en el closet		45.000.000		
Proyecto cero prevalencia de la infección VIH en hombres gays y otros HSH - convenio ONUSIDA			127.609.000	
Campaña Salud cinco años de diversidad y derechos				3.000.000
TOTAL	179.121.152	311.153.464	903.354.386	1.218.874.776

Fuente. Elaboración propia a partir del Informe de gestión 2008-2011. SDS. 2011.

En 2008 y 2009 el presupuesto se invirtió en la contratación de profesionales especializados para transversalizar el enfoque de género en la Dirección de Salud Pública de la SDS. Se realizaron las primeras campañas de la SDS para implementar acciones del Plan 2008 – 2012. En 2008, la campaña “Con el Sida tú decides: cuídate” se ubica en la línea del servicio de acciones destinadas a la promoción y prevención en salud, y en 2009 “Pongamos la homofobia y la transfobia en el clóset”, que si bien no responde a ningún eje de los servicios de salud, constituye un primer momento de campañas para implementar acciones de atención en salud a la población transgénero.

En el 2010 también se establece el “Proyecto cero prevalencia de la infección VIH en hombres gais y otros HSH - convenio ONUSIDA”, en relación con la línea de acción de la PPLGBTI referente a los servicios y programas de atención, prevención y promoción del Sistema Distrital de Salud permiten a las personas de los sectores LGBT, personas intersexuales, sus familias y cuidadores y cuidadoras disfrutar del derecho a una salud plena, reconociendo y teniendo en cuenta sus necesidades y especificidades, respondiendo a la promoción, prevención y detección de factores que afectan la salud.” (Informe de Gestión SDS 2008-2011).

Para 2011 el presupuesto pasa los mil millones y se evidencia la consolidación de profesionales especializados en asuntos LGBTI y profesionales de la Dirección de Salud Pública que, según el presupuesto, incrementa su número en más del 50%. Se destinaron,

también recursos para desarrollar acciones en salud en distintas localidades. Por ejemplo, la actualización de los diagnósticos locales de calidad de vida y salud en las localidades de Teusaquillo, Chapinero, Barrios Unidos (ESE Hospital Chapinero) y Mártires, Santa Fe, Candelaria (ESE Hospital Centro Oriente), y el diseño y validación de la estrategia Centros de Escucha para generar espacios sociales móviles o fijos de interacción en torno a la salud. De estas intervenciones no se discrimina el presupuesto utilizado por localidad.

En el marco del programa Bogotá Sana, Chapinero desarrolló desde proyectos locales la estrategia de "Comunidad saludable", con un total de recursos de $250.000.000 para los años 2009 – 2011, de los cuales fueron destinados $100.000.000 a los sectores LGBT de esa localidad en la vigencia 2009 - 2010 (SDP, 2011). El programa Bogotá Sana - y en específico la estrategia comunidades saludables - tuvo como objetivo "garantizar el derecho a la salud, a través de un enfoque de prevención, promoción y atención primaria en salud, con el fin de satisfacer las necesidades individuales y colectivas" (Acuerdo 308 de 2008), priorizando la atención de poblaciones específicas en cada localidad; para el caso de la localidad de Chapinero se atendió a población de los sectores LGBTI.

El presupuesto general para las acciones en salud pública entre 2012 y 2015 fue de $1,352,000,000, como se discrimina a continuación:

Tabla 75. Presupuesto anual para las acciones del Plan de Acción 2012-2015 en Salud Pública.

2012	2013	2014	2015	Total
123	402	446	381	1,352

Fuente: Informe "Balances y Perspectivas 2012- 2015. SDP. 2015. Página 137/* Cifras en millones de pesos

Adicionalmente el sector contó con dos proyectos prioritarios para desarrollar sus acciones: Proyecto 869 (2012) "Salud para el buen vivir" y Proyecto 874 (2012) "Acceso universal y efectivo a la salud":

Proyecto 869 de 2012: Salud para el buen vivir.

Este proyecto se inscribe en el Plan de Desarrollo de Bogotá Humana, en el Programa Territorios Saludables y en la Red de Salud para la Vida desde Diversidad. Sus metas eran: i) ajustar, implementar y seguir el 100% de las políticas de salud pública con enfoque poblacional, diferencial y de género, desde la diversidad, mediante procesos participativos; y ii) garantizar la atención con enfoque diferencial a la población LGBTI, en el 100% de los servicios de salud del distrito. La apuesta política entre el gobierno y el proyecto propuso un horizonte amplio de terminación de la segregación social y una ciudadanía incluida en los procesos de crecimiento económico y de futuro de la ciudad. El proyecto no diferencia rubros para la PPLGBTI pues cubre las 20 localidades de Bogotá e incluye al 100% de la población del Distrito Capital, y su presupuesto total del proyecto fue de $1.207.936.749.410 para los 4 años de ejecución en toda la ciudad.

Proyecto 874 de 2012 "Acceso universal y efectivo a la salud".

Este proyecto tuvo como objetivo garantizar el aseguramiento universal de la población al SGSSS, de acuerdo con la normatividad vigente, cofinanciando la equiparación de los planes de beneficio (Proyecto Acceso Universal y efectivo a la salud, 2012). En él, se propuso avanzar en la garantía del derecho a la salud en Bogotá mediante la combinación de dos grandes estrategias: i) la implementación de una reorganización del sector y ii) el fortalecimiento del ejercicio de la rectoría territorial del sistema general de seguridad social en salud. Fundamentalmente, propone fortalecer y reorientar la gestión de la EPS-S Capital Salud para garantizar el acceso integral a servicios de salud (régimen subsidiado y

seguridad social a la población Sisbén estrato 1 y 2). El proyecto contó con una población focalizada de 1.678.622 habitantes y un presupuesto total de $4.035.021.632.988[51]

Para el periodo 2016 – 2020, cuyas fuentes son el documento de "Balances y Perspectivas de 2016 – 2020", las fichas EBI-D de los proyectos de inversión del periodo y el Plan Territorial de salud 2016 - 2020, no se establecen recursos específicos destinados a los sectores LGBTI por parte del sector salud. En el Plan Territorial de salud 2016 - 2020 se estiman, sin embargo, recursos por valor de $13,7 billones de pesos para los proyectos de inversión a desarrollar en salud (SDS, 2016, pág. 212). Se señala a continuación cada uno de los proyectos de inversión y sus implicaciones para los sectores LGBTI en el marco de los servicios en salud.

Proyecto 1186 (2016) "Atención Integral en Salud".

Este proyecto tiene como fin, la mejoría de los resultados en salud de la población de Bogotá a partir de un nuevo modelo de atención en salud sustentado en la estrategia de atención resolutiva y la gestión compartida del riesgo[52]. Esto, para dar respuesta a las necesidades en salud a partir de las diferencias de curso de vida, género, generación, etnia y grupos vulnerables.

La propuesta de un nuevo modelo de atención en salud, discriminada en la meta 1 del mismo[53], tiene como base la operación de gestores de salud que se soportan en la Red Integrada de Servicios de Salud y que ofrecen servicios de carácter ambulatorio, atención domiciliaria y hospitalaria. Además, refiere a formas para alcanzar la felicidad y recuperar la autoestima como ejes centrales para la política: conceptos, amplios, vagos y subjetivos[54] pues corresponden a sensaciones transitorias y particulares difíciles de medir más que en propuestas que aborden problemas comunitarios ya identificados.

Es importante señalar que los recursos destinados no se centran exclusivamente en sectores LGBTI, sino en garantizar el mejor acceso y recepción de atención en salud por parte de sectores vulnerables de la ciudad. En este sentido, no hay un enfoque diferencial sobre sectores LGBTI de la ciudad. La distribución financiera se presenta a continuación. Es de recalcar que el presupuesto es para toda la proyección de salud en Bogotá, no únicamente para la salud de los sectores LGBTI.

Tabla 76. Presupuesto anual Proyecto 1186 en "Atención Integral en Salud".

Recursos	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Dotación	82,526*	167,035	164,384	169,324	196,289	779,182
Recursos Humano	5,590	9,030	8,023	8,499	9,234	40,376

Fuente. Proyecto 1186 "Atención Integral en Salud". SDS. 2016/* Cifras en millones de pesos

Proyecto 1187 (2016) "Gestión compartida del riesgo y fortalecimiento de la EPS Capital Salud".

Este proyecto tiene como objetivo central, desarrollar el nuevo modelo de atención y prestación de servicios de salud al integrar los diferentes agentes del SGSSS. Se basa en

[51] No existe diferenciación con los sectores LGBTI.

[52] La gestión compartida del riesgo entre aseguradores y prestadores, mediante el diseño y operación de las rutas integrales de atención sectoriales e intersectoriales, la implementación de la red integral e integrada de prestadores de servicios de salud, con el fin de mejorar el acceso y la calidad de los servicios de salud y las condiciones de salud de la población de Bogotá D.C (Objetivo general proyecto Atención Integral en Salud).

[53] Meta: 1.500.000 habitantes de la ciudad.

[54] Por ejemplo, se cuestiona si reducir la mortalidad materno-infantil de la ciudad realmente responde a un proyecto de "felicidad" y/o "autoestima"

la atención integral en salud y APS Resolutiva con enfoque de salud urbana, la gestión compartida del riesgo entre aseguradores y prestadores, mediante el diseño y operación de las rutas integrales de atención, la implementación de la red integral e integrada de prestadores de servicios de salud públicos y privados. Esto con el fin de mejorar el acceso y la calidad de los servicios y las condiciones de salud de la población de Bogotá. Si bien no se mencionan acciones específicas para los sectores LGBTI, el enfoque de salud urbana va a ser desarrollado por la Dirección de Salud Colectiva y la Subdirección de Determinantes en Salud de la SDS, desarrollando acciones de acompañamiento y asesoría a las referentes de la PPLGBTI de la SDS. La distribución financiera es para toda la proyección de salud en Bogotá, no únicamente para la salud de los sectores LGBTI.

Tabla 77. Presupuesto anual Proyecto 1187 "Gestión compartida del riesgo y fortalecimiento de la EPS Capital Salud".

Recursos	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Dotación	1,705*	2,684	5,745	5,098	5,608	20,840
Recurso Humano	1,316	2,488	2,211	3,04	3,350	12,405

Fuente: Proyecto 1187 "Gestión compartida del riesgo y fortalecimiento de la EPS Capital Salud". SDS. 2019/ Cifras en millones de pesos

Proyecto 1184 (2016) "Aseguramiento social universal en salud".

Este proyecto busca garantizar el aseguramiento universal de la población de régimen subsidiado al SGSSS y la atención integral, de acuerdo con la normatividad vigente y con el nuevo modelo de atención, prestación, aseguramiento y rectoría. El proyecto se compromete a trabajar con especial énfasis en los grupos poblacionales más vulnerables bajo las políticas públicas existentes, generando estrategias que garanticen el aseguramiento en salud de las personas de los sectores LGBTI. Asimismo, se compromete a garantizar el acompañamiento personalizado a las personas transgéneros para la afiliación al SGSSS (SDP, 2017, pág. 35). La distribución financiera presentada es para toda la proyección de salud en Bogotá, no únicamente para la salud de los sectores LGBTI.

Tabla 78. Presupuesto anual Proyecto 1184 "Aseguramiento social universal en salud".

Recursos	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Dotación	0	0	115*	0	22,196	22,311
Recurso Humano	441	1,523	1,223	1,096	1,416	5,429

Fuente. Proyecto 1184 Aseguramiento social universal en salud". SDS. 2019 / Cifras en millones de pesos

Proyecto 1189 (2016) "Organización y operación de servicios de salud en redes Integradas".

El objetivo general del proyecto es mejorar la prestación de servicios de salud consolidando la Red Integrada de Servicio de Salud en el Distrito Capital en el marco de la Atención Integral en Salud (AIS). En cuanto a los sectores LGBTI, el proyecto busca la construcción de redes con instituciones en distintos niveles de complejidad, dando respuestas oportunas a las personas y disminuyendo las barreras de acceso a los servicios en salud (SDS, 2017, p, 36). El presupuesto es para toda la proyección de salud en Bogotá, no únicamente para la salud de los sectores LGBTI.

Tabla 79. Presupuesto anual Proyecto 1184 "Aseguramiento social universal en salud".

Recursos	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Dotación	247,445*	156,722	139,813	82,483	110,990	737,453
Recurso Humano	1,241	3,151	2,184	2,458	2,736	11,770

Fuente: Proyecto 1189 "Organización y operación de servicios de salud en redes Integradas". SDS. 2019/ Cifras en millones de pesos

Proyecto 1190 (2016) "Investigación científica e innovación al servicio de la salud". Tuvo como objetivo "consolidar la investigación científica e innovación al servicio de la salud, la provisión de servicios de salud con oportunidad y calidad, en pro de la salud individual y colectiva" (SDP, 2017). Se propone a generar conocimiento y fortalecer las capacidades del talento humano para ofrecer servicios de salud de calidad que contrarresten los prejuicios, los estigmas y el desconocimiento de las demandas particulares en salud de personas de los sectores LGBTI. También, busca generar análisis de la situación en salud y perfiles epidemiológicos en torno a las prácticas sexuales de personas de los sectores LGBTI. El presupuesto es para toda la población, no desagregado respecto a los sectores LGBTI.

Tabla 80. Presupuesto anual proyecto 1190 Investigación científica e innovación al servicio de la salud.

Recursos	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Total Proyecto	10,768*	12,623	16,222	49,156	39,314	128,085

Fuente: Proyecto 1190 "Investigación científica e innovación al servicio de la salud". SDS. 2019 /*Cifras en millones

Insumos humanos

Para el periodo 2008 – 2012 se establecen y se realiza la contratación de los equipos de profesionales dedicados en el sector salud a implementar el plan de acción de la PPLGBTI. Durante este periodo se empiezan a conformar los equipos de la siguiente manera, como se establece en el informe de gestión 2008 - 2011 de la SDS (2011):

- Contratación de profesionales Gestión local PIC.
- Contratación de Profesional Especializado en la Dirección de Salud Pública, para temas LGBTI.
- Contratación de profesional comunitario PIC línea LGBTI.
- Contratación de Profesionales Línea personas en Ejercicio de la prostitución desde el enfoque de género, identidad de género y orientaciones sexuales (SDS, 2011).

En el periodo 2012 – 2016 se tiene registro en la SDS de la contratación de la Profesional Especializada (en la modalidad de contratista) en la Dirección de Salud Pública, en la Subdirección de Determinantes en Salud, para el equipo poblacional y grupo técnico de género, cuya labor fue liderar el seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas públicas de mujer y equidad de género y LGBT en la SDS. Luego, se contrata la misma profesional para desarrollar las labores de transversalidad de Equidad de género como referente de la PPLGBTI desde la Subdirección de Gestión y Evaluación en Políticas en Salud. Estos cargos los ha ocupado una de las activistas más destacadas en el movimiento LGBTI desde el sector salud, Charlotte Schneider Callejas, desde 2011 hasta la actualidad.

Además de la referente de la PPLGBTI de la SDS, el sector salud dispuso de capacitaciones a funcionarias y funcionarios en todos los niveles de los servicios de salud. A través de la acción 6 del plan de acción 2012 – 2016, se realizaron guías para las y los servidores públicos del sector Salud sobre el uso de las variables de sexo, IG y OS, al igual que capacitaciones, sensibilizaciones, cursos y talleres sobre enfoque diferencial y de género.

En el caso de la estrategia de Servicio Amigable - que hizo parte y se ejecutó con el presupuesto del proyecto 869 de 2012 "Salud para el buen vivir" - desde la coordinación de la referente LGBTI de la SDS, trabajó un conjunto de personas especializadas en salud atendiendo a mujeres transgénero, centralmente, a lo largo de la vigencia del servicio (2014 - 2016). En la guía operativa de la Dirección de Salud pública de la SDS (2014) del SA, se

señala que el equipo del servicio fue conformado por: “4 perfiles específicos Medicina General, Enfermería, Psicología y Trabajo Social, con entrenamiento para abordaje de población LGBTI, provisto de las habilidades y competencias necesarias para atender a la población beneficiaria y ejecutar las acciones necesarias para prevenir y atender las necesidades de la comunidad en el marco de Integración de la Salud Sexual y Reproductiva” (SDS, 2014, pág. 5).

La profesional en medicina general tuvo como tarea realizar asesorías individuales y colectivas para población LGBTI, con un enfoque diferencial, para “identificar y reconocer las diferencias entre las personas y colectividades, visibilizando situaciones particulares y colectivas de fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión”. La profesional en enfermería tuvo la tarea de “la atención en salud, especialmente en aquellos campos en los que la intervención está marcada por la atención primaria en salud, incluyendo las acciones de promoción, prevención y atención de bajo riesgo” (SDS, 2014, pág. 5).

La profesional en psicología estuvo encarga de generar acciones a partir de las necesidades que se identificaran desde salud mental en el marco de salud sexual y reproductiva, “con el propósito de buscar bienestar, mejoramiento de calidad de vida tanto a nivel individual como con su entorno social y el desarrollo de los individuos que hacen parte de la comunidad LGBTI”. Y, la profesional en trabajo social estuvo encargada de “realizar gestiones para que la población LGBTI, tenga inclusión al SGSSS, garantía del acceso a servicios y disminuir las barreras de acceso, garantizando de esta manera el derecho a la salud plena de la población LGBTI” (SDS, 2014, pág. 5).

Como señala una de las funcionarias entrevistadas, el SA contó con un equipo de gestores y gestoras comunitarias que trabajaban en el CAMI Samper Mendoza. “Lo que más identifico del SA son los tránsitos seguros y el acompañamiento, por medio de la diferenciación del sector LGBT. El equipo estuvo conformado por gestores comunitarios (direccionamiento y enrutamiento al SA), doctor, enfermera, trabajadores sociales y psicólogos; ellos tomaban los casos y de acuerdo con las problemáticas evidenciadas se direccionaban (Bogotá Humana)” (Grupo Focal Funcionarias, 2020).

Los y las gestoras comunitarias fueron personas de los sectores LGBTI, especialmente mujeres transgénero, que trabajaron en el SA desde la estrategia de pares, para contribuir en el ejercicio y restitución del derecho a la salud a partir de la experiencia de otras mujeres transgénero que hubieran hecho procesos de tránsito o que estuvieran en él.

Finalmente, para el periodo 2016 – 2020, la SDS cuenta con una nueva referente, constituyendo el equipo con dos referentes LGBTI para el sector, cuya función fue dar línea técnica para las subredes, programas y proyectos desarrollados por la PPLGBTI para el tema salud, desde la Subdirección de Gestión y Evaluación en Políticas de la SDS.

Por otro lado, es necesario describir el equipo humano que conformó los Centros de Escucha LGBTI y mujeres, uno de los servicios más visibles en torno a la línea de atención integral en salud. En cuanto a esta estrategia – en el periodo se desarrollaron más de 200 recorridos o centros de escucha – se evidencia la necesidad de ampliar los equipos, las referentes por localidad y el número de personas que trabaja en el servicio. Actualmente existe una referente del servicio con la responsabilidad de 4 a 5 localidades y la coordinación de equipos de más de 5 personas.

[Realizamos] acciones principales en subred sur occidente: i) recorrido de identificación, ii) desarrollo del centro de escucha (acción lúdico-pedagógica), iii) toma de pruebas, iv) acción de intervención a la persona (salud, psicológico, acompañamiento). Aquí si va todo el equipo de trabajo (jefe de enfermería- tamizaje, trabajadora social, psicóloga, auxiliar de enfermería, gestora comunitaria y persona de Distrito diverso) a hacer el recorrido (5 personas) de 8 horas. El centro de escucha se hace donde la población se sienta a gusto (Grupo Focal Funcionarias de CE, 2020).

El recurso humano del servicio de CE funciona donde la gente se siente a gusto, con un equipo de 5 profesionales que hacen recorridos una o dos veces por trimestre. El mismo equipo debe cubrir las labores de los Centros de Escucha de Mujeres y Centros de Escucha LGBTI; una grave falencia que precariza el servicio y deteriora la calidad de la atención y de los procesos de salud. “Cuando se unen las subredes se amplía el territorio de cobertura, por lo que llegar a los funcionarios públicos era una labor muy difícil. Los y las enfermeras, por ejemplo, no trataban a los y las pacientes como debía ser por lo que les causaban daños psicológicos y efectos negativos en sus procesos médicos” (Grupo Focal Funcionarias, 2020).

En el desarrollo de esta estrategia “los profesionales que hacen parte de los equipos no están familiarizados con espacios de descarga emocional, cuidado profesional, por lo que ha resultado en una carencia. Falta de presupuesto” (Grupo Focal Funcionarias de CE, 2020).

Insumos Infraestructura

Para el periodo de 2008 – 2012, no se tiene registro de gastos en insumos físicos en el presupuesto. Para el periodo 2012 – 2016, en el marco del eje de atención integral en salud, el SA, estrategia que funciona a partir de 2014, contó con un espacio físico al cual llegaban las personas, no solo a ser atendidas, sino a habitar un espacio que con el tiempo se convirtió en espacio de encuentro, diálogo de saberes e intercambio de experiencias. Para el año 2016, el servicio deja de funcionar debido al cambio y reestructuración del sector salud y a su nuevo funcionamiento a partir de subredes, cuestión que impide la ubicación de un servicio de atención diferencial en una sola localidad y para solo un tipo de población. Respecto a esta condición una de las funcionarias entrevistadas señala, “el hecho de poder llegar a un lugar con problemas focalizados y con atención especializada, es el pilar de la ruta. Que hubiese, además, la información por parte de especialistas para los tránsitos, las consecuencias, etc., también fomentó la participación y reproducción del conocimiento. El hecho de tener un acompañamiento ha permitido el fomento amigable de la ruta” (Grupo Focal Funcionarias, 2020).

Es importante señalar la existencia de los “puntos de derecho a la salud”, en tanto lugares de atención gratuita para exigir el derecho a la salud en relación con procedimientos, asignación de citas, demoras, cirugías, terapias, medicamentos y autorizaciones (SDP, 2015, pág. 143).

Finalmente, para el periodo 2016 – 2020, en el marco del eje de atención integral en salud, los CE no cuentan con espacios físicos, pues se desarrollan de manera itinerante mediante el desarrollo de recorridos por las localidades de la ciudad.
Insumos tecnológicos

Entre 2008 y 2012 no se tiene registro de gastos en insumos tecnológicos en el presupuesto. Tampoco hay gastos en ningún recurso tecnológico, lo cual significa que el desarrollo de la PPLGBTI en el sector salud en tal momento, empieza con la contratación de profesionales para trabajar en la SDS.

Entre 2012 – 2016, 13 sistemas de información de los 23 del sector salud cuentan con las variables de sexo, orientación sexual e identidad de género (Balances y Perspectivas 2016 - 2020, 2019), lo que permite un abordaje diferencial a las personas de la población LGBTI.

Entre los sistemas de información del periodo 2016 – 2020 que cuentan con las variables de género sobresalen: "Vigilancia en Salud Pública Sistema de información de la Violencia Intrafamiliar", "Maltrato infantil y la Violencia Sexual (SIVIM)", "Espacio Trabajo Equipos PEP y Espacio Vivienda del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas PSPIC", "Contracción de Subredes Integradas de Servicios de Salud" y el "Sistema de Información de la Salud Urbana" (SDP, 2019).

Actividades, productos y resultados

En este apartado se presentan las actividades, productos y resultados de los servicios de salud, organizados a partir de las tres líneas que lo conforman: i) acceso y aseguramiento en salud; ii) promoción, prevención y detección de factores que afectan el estado de salud; y, iii) atención y acompañamiento integral. Se presentan los resultados de las estrategias focalizadas del Proyecto de Énfasis Poblacional – Servicio Amigable – (2014 – 2016) y Centros de Escucha LGBTI y Mujer (2016 – 2019), desarrollados en la línea de atención y acompañamiento integral.

Tabla 81. Acciones y estrategias línea 1 del servicio: Acceso y aseguramiento a la salud.

Acciones de Plan de acción	Periodo ejecución	Actividades y resultados
Acción 1: Generación de estrategias que garanticen el aseguramiento en salud de las personas de los sectores LGBT, teniendo en cuenta sus particulares condiciones de exclusión y sus dificultades de acceso al Sistema	2008 2012	3 campañas de aseguramiento en 3 localidades. 3 comités de controversias de aseguramiento sobre un caso de reasignación sexual. 5 jornadas locas en donde se aseguran 52 mujeres transgénero 403 personas sensibilizadas a través de 25 talleres en derecho a la salud.
Acción 12: Generar estrategias promocionales, protectoras y restitutivas para el aseguramiento en salud de las personas de los sectores LGBTI	2013 – 2016	7 personas asesoradas desde el SA en aseguramiento. 17 asesorías en aseguramiento por referentes "Territorios saludables" de cinco Empresas Sociales del Estado (ESE). 7 jornadas locales de aseguramiento. Se asesoró a 553 personas, en el marco de la estrategia Territorios Saludables. 171 asesorías en aseguramiento en el CAIDS. 2 jornadas de aseguramiento. 16 personas atendidas por parte del SA. 28 asesorías en aseguramiento en el servicio de Cades, Supercades, hospitales y centros Dignificar
Acción 15: garantizar el acceso al sistema de salud para las personas intersexuales y realizar un acompañamiento integral a las personas intersexuales y a sus familias que incluya información pertinente y respetuosa de la autodeterminación del cuerpo	2013 – 2016	- No se obtienen resultados en esta acción, únicamente se obtiene como producto 1 documento elaborado sobre Procedimiento para la atención integral de infantes y adolescentes intersexuales en los programas, proyectos y servicios del Distrito Capital". y un documento diagnóstico sobre la situación de las personas intersexuales en Bogotá publicado en 2015

Acción 15: Gestión y promoción del aseguramiento en el sistema de salud, para personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas	2017 – 2020	- 9 jornadas distritales del espacio público para el aseguramiento - Semana por la Igualdad y Semana Viviendo en Positivo desde las cuatro subredes integradas de servicios de salud que incluyeron, el desarrollo de acciones de promoción del aseguramiento, comprobación del estado de afiliación de personas LGBTI
Acción 21: Garantizar el acceso al derecho a la salud a las personas transgéneros, tomando en consideración sus necesidades particulares	2017 – 2020	208 CE LGBTI para la identificación de riesgos, activación de rutas de salud y servicios sociales y la identificación de barreras frente al aseguramiento. 1 socialización del portafolio de salud a 1.468 personas transgéneros. 21 asesorías en el marco de la estrategia de línea 106, identificación, canalización, gestión para el acceso a los servicios sociales de Salud Pública y del Plan Obligatorio de Salud.

Fuente. Documentos de Balances y Perspectivas de la SDP (2011, 2015, 2019) y Planes de acción 2008 - 2012, 2013 - 2016, 2017 - 2020 de la SDP.

Entre las principales actividades de este eje se encuentran las campañas, jornadas y asesorías de aseguramiento, es decir que las actividades desarrolladas para el acceso y aseguramiento en salud no se implementan mediante una intervención estructural en el marco de la legislación sobre seguridad social, sino que se desarrollan a partir de la estrategia de informar a la gente los mecanismos para su aseguramiento en salud. Esto muestra una grave falencia pues no ha presentado en los últimos 12 años una solución estructural al problema de los bajos niveles de aseguramiento de las personas de los sectores LGBTI, aun cuando la salud constituye un derecho fundamental.

El producto fundamental de este eje se debería establecer en términos de personas aseguradas al sistema de salud, lo que implica la acción conjunta de sectores distritales que garanticen empleabilidad por lo menos a los sectores más vulnerables dentro de las personas LGBTI. Aun así, es necesario señalar que estar asegurado en el sistema de salud no debe depender de tener un trabajo; si se contempla el derecho a la salud como derecho fundamental, el estado debe garantizar el acceso y cobertura, de tal forma que se deberían generar estrategias para que el régimen subsidiado también se amplíe.

Tabla 82. Acciones y estrategias línea 2 del servicio: Promoción, prevención y detección de factores que afectan el estado de salud.

Acciones de Plan de acción	Periodo Ejecución	Actividades y resultados
Acción 2: Generación y desarrollo de estrategias para la promoción de la salud y bienestar integral, y la prevención de factores y condiciones que afectan el estado integral de salud de las personas de los sectores LGBT.	2008 2012	Jornadas de promoción, protección y restitución del derecho a la salud plena y la no discriminación de las personas de los sectores LGBTI en los micro territorios sociales cubriendo 5.000 personas de los sectores LGBTI y 7.000 personas de población general.
Acción 13: Generación y desarrollo de estrategias para la promoción de la salud y bienestar integral y la detección de factores y condiciones que afectan el estado integral de salud de las personas de los sectores LGBT	2013 2016	Jornadas y campañas de promoción de la salud y prevención de eventos de salud pública como: salud mental, tuberculosis, VIH/Sida e ITS dirigidas a personas de los sectores LGBTI privadas de la libertad en los centros carcelarios La Modelo, La Picota, Buen Pastor, Distrital y dirigidos a hijos e hijas de personas privadas de las libertad en Buen Pastor.
Acción 16: Generación y desarrollo de estrategias para la promoción de la salud, el bienestar integral y la	2017 2020	

detección de factores y condiciones que afectan el estado de salud de las personas de los sectores LGBTI		No se realiza ningún avance en esta meta, ni se incluye en las metas presentadas en Balances y Perspectivas 2016 -2020.
Acción 17: Proyección e implementación de respuestas integrales promocionales, preventivas y de detección temprana, de infecciones de transmisión sexual y VIH	2017 2020	4 acciones para la promoción y prevención: - Entrega de 15.334 kits preventivos a Gais, Hombres que tienen Sexo con Hombres HSH y 497 Mujeres Transgénero a través del Convenio Proyecto Global Colombia VIH-SIDA FONADE. - Entrega de 10.000 Condones y circulación de información en salud sexual, salud reproductiva desde la Subred Norte en la Marcha por la Ciudadanía Plena de los Sectores LGBTI. - Desarrollo de 1.656 tamizajes de ITS. -Activación de rutas sectoriales e intersectoriales a servicios de salud y servicios sociales a personas con resultado reactivo para sífilis o VIH.
Acción 18: Desarrollar acciones individuales y colectivas de promoción de la salud sexual, la salud reproductiva y de los derechos sexuales y reproductivos de las personas de los sectores LGBTI, orientadas a la detección temprana de patologías y a la superación de las restricciones al acceso al derecho a la salud, en coordinación con la estrategia de cambio cultural "En Bogotá se Puede Ser.	2017 2020	-No se incluye ningún avance ni descripción de las actividades en la meta. Únicamente se señala la realización de 2 jornadas distritales de formación dirigidas a los equipos de salud de las EAPB e IPS Públicas y Privadas y a Subredes Integradas de Servicios de Salud para la práctica de citologías vaginales en correspondencia con las necesidades de mujeres que practican sexo no penetrativo

Fuente. Documentos de Balances y Perspectivas de la SDP (2011, 2015, 2019) y Planes de acción 2008 - 2012, 2013 - 2016, 2017 - 2020 de la SDP.

Dentro de las actividades que más se desarrollan en el eje de promoción y prevención en salud se encuentran las acciones ligadas a la prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/Sida y al reconocimiento de los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos.

En el transcurrir de los años, en lo que respecta a la salud de las personas de los sectores LGBTI, se mantiene una focalización en temas de salud sexual que lleva a suponer dos condiciones: la primera es la posible comprensión de la salud sexual y las OS e IG desde enfoques revaluados de riesgo. Así, en cada periodo se mantiene la entrega de condones, kits de prevención e información para prevenir infecciones comúnmente asociadas a los sectores LGBTI, lo que parece implicar que se siguen manteniendo prejuicios a la hora de realizar estrategias para la promoción y prevención.

Como señala una de las referentes entrevistadas, frente a la pregunta ¿Cómo evalúa la promoción en salud de las personas LGBT desde el Servicio Amigable? señala que "el sector salud en este caso, solo se enfoca en sexualidad reproductiva, haciendo que sea tabú prácticas sexuales distintas, todo está heteronormado" (Grupos Focal Funcionarias, 2020).

Esto conlleva la necesidad de revisar las acciones y contenidos de esta línea frente a las representaciones sociales que se siguen teniendo sobre las personas de los sectores LGBTI desde los servicios de salud, como por ejemplo, el asumir que las personas de los sectores LGBTI son un riesgo para la comunidad, dado que además de ir contra lo establecido, las enfermedades de estas personas constituyen el mayor riesgo; siendo las personas transgénero a quienes más se les asocia con algún tipo de enfermedad, respuesta suministrada por el (33,5%) de las personas según la LB 2010 y la LB de 2015.

La otra condición está dada en la dificultad para generar una estrategia transversal para la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, que aborde las situaciones en salud desde la complejidad de los contextos y las vidas de las personas, es decir, desde lecturas amplias que reconozcan los determinantes sociales, culturales, políticos y económicos asociados a dichas situaciones. En este sentido, es importante también generar articulaciones con otras líneas del servicio y con servicios de otros sectores, para que, por ejemplo, el aseguramiento en salud no sea una barrera para acceder a estas acciones.

Tabla 83. Acciones y estrategias Línea 3 del servicio: Atención y acompañamiento integral en salud.

Acciones de Plan de acción	Periodo Ejecución	Actividades y resultados
Acción 14: Acompañamiento y asesoría integral a hombres y mujeres transgeneristas en los procesos de construcción identitaria.	2013 2016	1 SA implementado en el Hospital Centro Oriente UBA Samper Mendoza para la promoción de la salud y el aseguramiento a las personas de los sectores LGBTI y para la construcción de la identidad de las personas transgeneristas
Acción 21: Garantizar el acceso al derecho a la salud a las personas transgéneros, tomando en consideración sus necesidades particulares	2017 2020	208 Centros de Escuchas LGBTI para la identificación de riesgos, activación de rutas de salud y servicios sociales y la identificación de barreras frente al aseguramiento.

Fuente. Documentos de Balances y Perspectivas de la SDP (2015, 2019) y Planes de acción: 2013 - 2016, 2017 - 2020 de la SDP.

Esta línea ha dado lugar a dos estrategias importantes que se desarrollan a continuación:

Resultados de la Estrategia: Servicio Amigable LGBTI- SA

El proyecto de énfasis poblacional –SA – representó un logro importante para la política puesto que constituyó un ejemplo de atención integral en salud con enfoque diferencial y de género para personas transgénero, en especial mujeres. Cumplió con el objetivo de reducir barreras de acceso para la atención de asuntos relacionados con el tránsito, al facilitar información especializada y asesoría en tránsitos seguros, procesos de hormonización y demás temas asociados a este proceso. Además, constituyó un punto de encuentro para acompañar y fortalecer las redes de apoyo de mujeres transgénero, trabajo que no se realizaba en otros espacios e instituciones de salud (psicología y trabajo social).

Si bien este servicio atendió asuntos relacionados con los tránsitos de género, se concentró en los procesos de las mujeres, evidenciando la necesidad de atenciones integrales que consideren todos los aspectos de la salud (física, sexual, emocional y psicológica).

> (…) aunque la asesoría y el acompañamiento son fundamentales para el tránsito, se debe abrir la brecha a otros requerimientos igualmente importante como la IVE (hace referencia a los embarazos en hombres trans) (Grupo Focal Funcionarias, 2020).

De esta manera, reitera el debate sobre la necesidad de lograr asesorías y atenciones desde comprensiones integrales de la salud, en las que se reconozca, por ejemplo, las implicaciones de crecer en una cultura estructurada desde lógicas binarias, en la que se hacen atribuciones sobre su ser sin ninguna consideración distinta a los órganos sexuales; y en donde se exige que se ocupe un rol conforme a esto. Así, resulta necesario visibilizar

la atención en salud de hombres transgénero, pues los protocolos y guías de abordaje - que se señalaron en el apartado de insumos técnicos - no son suficientes en la actualidad.

Respecto a la cobertura, entre octubre de 2014 y abril de 2016, se alcanzaron los siguientes resultados:

- Generar acciones individuales y colectivas. 2175 personas, con 2492 asesorías en medicina, enfermería, psicología y trabajo social.
- 447 tamizajes en VIH, sífilis, condiciones crónicas y sintomático respiratorio.
- 88 acciones colectivas con presencia y participación de 762 personas para procesos de educación de pares en temáticas de salud y derechos humanos dirigidas a lesbianas, gais, personas bisexuales y personas transgéneros.
- 906 canalizaciones desde el equipo de gestores y gestoras.
- 125 encuentros para fortalecimiento a organizaciones y grupos, en temáticas en salud.
- 195 recorridos locales y 142 visitas a lugares de homo y trans-socialización para promoción del SA en salud.
- 91 acompañamientos a casos en procesos de urgencias y consultas prioritarias por parte del equipo de gestión comunitaria.
- 97 funcionarias y funcionarios de la salud, con procesos de sensibilización, socialización y aplicación de pautas en el marco del enfoque diferencial.
- Producción de documentos y herramientas de acceso en salud para profesionales y población (rotafolio y cartilla).

Para lograr la acción de acompañamiento y asesoría integral a hombres y mujeres transgénero en los procesos de construcción identitaria, hace falta abrir servicios en salud especializados, pues la intermitencia de los centros de escucha redujo enormemente la eficacia de la atención.

Finalmente, es necesario señalar la necesidad de seguir superando las barreras de acceso a los servicios en salud, como señala la referente de la SDS Charlotte Callejas; y, en tal sentido, reproducir nuevas experiencias de servicios amigables, con un espacio físico y con personal permanente en el marco de la ampliación y restitución de los derechos en salud, salud mental y salud sexual y reproductiva para todas las personas de los sectores LGBTI.

Resultados de la Estrategia: Centros de Escucha LGBT y Mujeres

Para la meta 14.2 de la PPLGBTI – un servicio diferencial creado al 2016 orientado a personas transgeneristas – los Centros de Escucha constituyen el resultado que se presenta en distintos documentos de balance, incluido “Balances y perspectivas 2016 – 2019”.

Este servicio constituye una ampliación de la atención en salud, desde una dimensión territorial de la atención. Sin embargo, tuvo algunas falencias importantes que es necesario detallar junto con los logros obtenidos, desde la perspectiva de las referentes de localidades entrevistadas en los grupos focales de funcionarias (Cfr. Grupo Focal funcionarias, 2020). Estas falencias están dadas por temas administrativos y financieros, que llevan a que los Centros de Escucha funcionen un mes para LGBTI y un mes para mujeres, o que una sola persona (referente) tenga a cargo más de 3 localidades por falta de equipos y presupuesto.

Según las funcionarias entrevistadas, también hace falta un espacio físico de atención, que no se compensa con los recorridos por el territorio que realiza el equipo para dar asesorías. Lo ideal sería que los servicios amigables pudieran tener nuevamente un espacio físico y

ampliarse a varias localidades, de manera que los centros de escucha tuvieran continuidad mediante estrategias de territorialización con mayor alcance que el actual.

> "Se deberían complementar las dos estrategias, sin embargo, depende mucho de la voluntad de los funcionarios. Estas subredes tienen algo en particular, y es que no se tiene CAIDS, todos están hacia el centro oriente y norte, se debería tener un centro de salud para servicios particulares LGBTI, pero ahora, el problema radicaría en que todas las poblaciones vulnerables pedirían uno especializado" (Grupo Focal Funcionarias de Centros de Escucha, 2020).

En otras palabras, pareciera necesario integrar distintas acciones, desde las que se realizan en espacios fijos y organizados para ello, hasta recorridos y despliegue territorial a lo largo de la ciudad que, desde enfoques diferenciales, realice la atención a distintas poblaciones.

En segundo lugar, pese a que el SA y los CE no son comparables, los dos se han asociado a las mismas líneas de la PPLGBTI en el marco de la meta que busca crear un servicio diferencial orientado a personas transgénero. La especificidad de esta meta lleva a pensar que en un caso se cumple, siendo que el SA reconoce esta necesidad, mientras que con los CE se pierde la atención especializada y específica para personas transgénero, ampliándose a todos los sectores LGBTI.

No obstante, el SA también tuvo falencias en la atención y enrutamiento de usuarias. Como señala una de las usuarias del SA entrevistadas frente a la atención en salud, (...) fue muy buena la concurrencia de mujeres trans al servicio amigable pero la respuesta del servicio a ellas no fue lo esperado (...) La atención no era muy buena, aun diciendo que el servicio es de salud (...) Nunca pasó que en el Hospital San Blas, las chicas trans tuvieran un lugar (no había nada de respeto). En cambio, en el Samper Mendoza sí hubo un espacio que incluso le quedaba cerca del espacio de trabajo (Entrevista usuaria del SA, 2020).

En tercer lugar, la cobertura entre octubre de 2016 y abril de 2019 logró resultados importantes, pero no suficientes en la implementación de la PPLGBTI en torno a salud LGBTI:

- 256 personas transgéneros con procesos de orientación e información para el acceso a servicios de salud que ofrecen las Subredes Integradas y Capital Salud, desde los COIS.
- 76 personas transgénero con procesos de orientación e información para el acceso a servicios de salud que ofrecen las Subredes Integradas y Capital Salud, desde los CLAVS.
- Atención, Orientación e información a personas transgénero sobre el acceso al SGSSS y Socialización del portafolio de servicios desde los puntos de atención al usuario.
- Proceso de Gobernanza para la salud y la Vida: 1. Posicionamiento Político de las Necesidades y Prioridades de Salud de las Personas transgéneros en Espacios Locales del PPLGBTI (Mesas, Redes Comités). 2. Análisis Diferencial de la Situación de Salud de la Personas transgéneros. 3. Enrutamiento a Servicios.
- Centros Escuchas Locales con Personas transgéneros desde las Subredes Integradas de Servicios de Salud a través del PSPIC - Espacio Público.
- 369 personas transgénero han sido identificadas y abordadas desde los Centros de Escuchas Locales LGBTI, a través de asesorías en salud y psicosociales, tamizajes VIH, recorridos y acciones de enganches.
- 169 personas transgénero fortalecidas como líderes y con acciones de promoción de la salud, prevención y detección temprana de eventos de interés en salud pública, desde la Estrategia de Barrios Promotores de la Salud Urbana

Conclusiones y recomendaciones

Se resalta la necesidad de actualizar las mediciones y estadísticas de afectaciones en los servicios a la salud y, en general, las mediciones frente a la garantía al derecho a la salud. Resulta fundamental una nueva medición para el sector salud, pues el derecho a ésta sigue siendo el más vulnerado en las personas LGBTI. La profundización de los servicios de salud (acceso y aseguramiento, promoción y prevención y atención y acompañamiento integral), para los cuerpos no heteronormativos, personas no binarias y personas con identidades no normativas, resulta fundamental para garantizar la no discriminación y acceso equitativo al derecho a la salud, lo cual se dificulta sin una nueva medición de la garantía al derecho a la salud.

En cuanto a los 4 ejes en torno a los cuales se debe garantizar el derecho a la salud a las personas de los sectores LGBTI – asequibilidad, acceso, aceptabilidad y adaptabilidad – se han logrado grandes avances con los servicios del sector salud desarrollados a lo largo de los últimos 3 planes de acción de la PPLGBT. Sin embargo, es necesario dar continuidad a las acciones encaminadas al acceso, aceptabilidad y adaptabilidad, tres de los ejes que presentan más problemas y vulneraciones en los servicios de salud. Por un lado, porque no se ha garantizado el acceso universal y el aseguramiento a la salud a las personas más vulnerables de los sectores LGBTI, pese a que el derecho a la salud ha sido declarado derecho fundamental, y, por otro lado, porque la integralidad de los servicios de salud se ha desarrollado en algunas estrategias, pero no de manera transversal en el sistema de salud.

Respecto a metas y acciones planteadas para los distintos periodos, no siempre se llevan a cabo o no alcanzan su cumplimiento, como se ha mostrado en cada una de las líneas que constituyen los servicios de salud. Esto pasa por la complejidad en la implementación de acciones para la salud, pues las instancias y directrices algunas veces dependen del nivel nacional, o comprometen decisiones de nivel local.

Es necesario reconocer la real capacidad de los sectores y formular los planes en conjunto con las referentes del sector como señala una de las referentes entrevistadas, “el sector salud es muy complejo. Nosotros no prestamos servicios concretos, las subredes, si bien prestan servicios, también tienen unas limitantes, porque las subredes terminan siendo IPS, pero responde a lo que las EPS contrate con ellos, entonces no siempre tienen autonomía” (Entrevista Referente LGBTI de la SDS, 2019).

Frente a las estrategias que se utilizaron en los servicios de salud y la valoración por parte de los y las servidoras, se señalan reiteradamente la utilidad y el beneficio de SA o las articulaciones con los CAIDSG de SDIS: “estrategias en las que haya un centro de atención, que no sea itinerante, pues esto permite que haya continuidad con los procesos de la población que acude a los mismos. Por ejemplo: CAIDS de Mártires” (Grupo Focal Funcionarias, 2020).

Los avances que tuvo el SA, al constituir un espacio fijo de atención diferencial, ha sido un logro relevante del sector frente a la PPLGBTI. Así, se considera necesario replicar estas experiencias, pues permitieron avanzar en la atención primaria en salud, en la canalización, en el aseguramiento y, en la creación de comunidad (Entrevista Usuaria del SA, 2020).

Se evidencian reiteradamente, barreras institucionales para el acceso a servicios de salud con enfoque diferencial, no solo en términos de espacio, sino en las formas en que se establecen los procesos. Al respecto se señala que "cuando se unen las subredes se amplía el territorio de cobertura, por lo que llegar a los funcionarios públicos es una labor muy difícil. Los y las enfermeras, por ejemplo, no trataban con los y las pacientes como debía ser, por lo que les causaban daños psicológicos y efectos negativos en sus procesos médicos" (…) con las IPS hay barreras a la hora de ofrecer servicios diferenciales en salud, porque se tienen todavía muchos estigmas. Aunque los promueven en los planes de salud, no lo ofertan de la misma manera, como con pediatría, oftalmología, etc. (…) además, la especialización o la división de los equipos de funcionarios, en este caso médicos y personal hospitalario, acentúa las brechas sociales con las personas de los sectores LGBT (Grupo Focal Funcionarias, 2020).

En tal sentido, la implementación de rutas, protocolos y formas de aseguramiento en el nivel distrital ha motivado el inicio de acciones institucionales para la restitución y garantía del derecho a la salud a nivel nacional, en tanto ha sido una política que ha empezado a tener repercusiones en la formulación e implementación en otras políticas regionales de salud para asuntos LGBTI.

Es de notar también que el plan de acción 2017 – 2020 abrió la posibilidad de atender diferencialmente a población de los sectores LGBTI que han sido víctimas del conflicto armado por su OS e IG. Durante este plan, sin embargo, no se avanzó en concretar acciones o estrategias de atención en salud a esta población. En tal sentido, resulta necesario dar continuidad a este marco de acción, pensado en la creación de rutas de atención en salud y promoción de la salud para víctimas del conflicto armado de los sectores LGBTI, como parte integral de la PPLGBTI.

Finalmente, los problemas concretos que tiene que abordar el próximo plan de acción de la PPLGBTI deben pasar por la revisión de las barreras de acceso a los servicios de salud tanto sociales como institucionales, la reiterada negación a la atención médica, la discriminación y exclusión al hacer uso de algún servicio médico, las agresiones por parte del personal de centros médicos, hospitales, instituciones prestadoras de salud – desde los y las médicas y enfermeras, hasta el personal de vigilancia de los establecimientos de salud-, la poca formación del personal de salud en enfoques de atención diferenciales y de género, la ausencia de espacios físicos en donde se atienda diferencialmente a la población LGBTI y, finalmente, fruto de muchas de estas exclusiones, el retiro de EPS, el reiterado uso métodos no certificados y caseros para realizar transformaciones corporales o procesos de hormonización, junto con la contratación de personas no profesionales en salud para asesorarse, intervenir e iniciar algún proceso de transformación corporal o tránsito.

Servicio: Atención Integral a personas de los sectores LGBTI

Situación problemática

Respecto a las problemáticas que se quieren abordar desde el sector de Integración Social, se encuentran aquellas asociadas a las condiciones de vulnerabilidad de las personas y por tanto requiere el reconocimiento de varios derechos fundamentales.

Como se indica en la línea técnica para el sector Integración Social (2017), las barreras de acceso a servicios, ausencia de oportunidades, desempleo, hostigamiento en la escuela, alto riesgo para la vida y seguridad, violencia intrafamiliar y en el espacio público, condiciones habitacionales de extrema pobreza, prostitución, explotación sexual, habitabilidad en calle y altos índices de morbimortalidad, entre otras situaciones, constituyen vulneración de derechos humanos.

Así como se indica en la LB 2015, el (69,4%) de las personas de los sectores LGBTI perciben sus derechos vulnerados y el (45,5%) consideran que esto obedece a su OS o IG. La LB 2019, señala que el (35%) de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá se ha sentido discriminado durante los dos últimos años (bisexuales (42,4%), transgénero (37,5%), lesbianas (34,1%) y gais (34%)).

Algunas de las situaciones en las que se pone de manifiesto la vulneración, según la LB 2015, es asociada con: no ser atendida en el sistema de salud (25%), ser expulsada de su vivienda (5,5%); haber sido agredidas física y/o psicológicamente en el sistema educativo por razones asociadas a su OS y su IG (4,7%), haberse sentido agredido en los últimos tres años en el espacio público (38,6%).

Son los imaginarios y representaciones sociales negativas sobre las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, que las ubican en condiciones y situaciones de vulnerabilidad, al fomentar distintas formas de discriminación, constituir barreras para el desarrollo de las capacidades de estas personas, restringir sus libertades y posibilidades de elección y propiciar segregación social, cultural, económica y espacial que afectan el goce efectivo de sus derechos. Como lo señalan las mediciones de LB de la política, estas representaciones negativas encasillan a las personas de los sectores LGBTI como amenaza para la sociedad y les restringen los espacios, expresiones y actividades posibles como parte de la ciudadanía. La LB 2019 presenta que el (16,3%) de las personas residentes en Bogotá considera que las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales son un peligro para la sociedad.

De igual manera la LB 2019 muestra que el (37,8%) de las personas residentes en Bogotá cree que a las personas de los sectores LGBTI se les debe prohibir que se casen; el (49%) piensa que se les debe prohibir que críen o adopten niños y niñas, dato que en 2015 estaba en el (52,8%). El (43,2%) opina que se debe prohibir que expresen afecto en público, indicador que aumentó con respecto a 2015, cuando correspondió al (41,9%). Llama la atención, por ejemplo, en la medición de 2015 que el (11%) de los y las ciudadanas encuestadas opinan que se les debería prohibir ejercer cargos públicos.

Este panorama evidencia una serie de situaciones de la vida cotidiana que afectan directamente los derechos y el ejercicio de ciudadanía plena de las LGBTI en los territorios de la ciudad, y con ello, la ingente necesidad de realizar acciones afirmativas que den respuestas efectivas para su inclusión y el desarrollo de servicios sociales dirigidos a las personas de los sectores LGBTI en alta vulnerabilidad.

Descripción del Servicio

El Decreto 607 de 2007, establece como objeto de la Secretaría Distrital de Integración Social:

> Orientar y liderar la formulación y el desarrollo de políticas de promoción, prevención, protección, restablecimiento y garantía de los derechos de los distintos

grupos poblacionales, familias y comunidades, con especial énfasis en la prestación de servicios sociales básicos para quienes enfrentan una mayor situación de pobreza y vulnerabilidad. Así como, prestar servicios sociales básicos de atención a aquellos grupos poblacionales que además de sus condiciones de pobreza se encuentran en riesgo social, vulneración manifiesta o en situación de exclusión social.

El Decreto 149 de 2012 crea la Subdirección para Asuntos LGBT como parte de la Dirección Territorial. Posteriormente, a traves del Decreto 587 de 2017 modifica la estructura interna de la Secretaría y esta Subdirección pasa a hacer parte de la Dirección Poblacional, sin cambiar las funciones ya asignadas. En este Decreto, en consonancia con los ajustes de titularidad de la política al acrónimo en el que se agrega la intersexualidad, ajusta a Subdirección para Asuntos LGBTI.

De manera general, las funciones de esta Subdirección hacen referencia a:

- El funcionamiento del Centro Distrital LGBTI como un espacio físico y social, a través del cual se desarrollen acciones encaminadas al cumplimiento de las estrategias de territorialización de la PPLGBTI.
- Poner en marcha las estrategias que se requieran para territorializar la PPLGBTI, con el fin de lograr inclusión social y el fortalecimiento de vínculos de respeto y reconocimiento hacia las personas de los sectores LGBTI
- Diseñar e implementar estrategias de acompañamiento integral y especializado frente a las demandas y necesidades de las personas de los sectores LGBTI.
- Identificar y caracterizar a las personas de Lesbianas, Gays, Bisexuales, y Transgeneristas, canalizando sus solicitudes y necesidades y facilitando el acceso a los servicios sociales para la garantía plena de sus derechos.

Con este marco, la SDIS a través de la Subdirección para Asuntos LGBT en la Resolución 0764 de julio de 2013, a partir del Proyecto 749 “Promoción del ejercicio y goce de los derechos de las personas LGBTI” formaliza el servicio social: “Atención Integral a personas de los sectores LGBTI, sus familias y redes de apoyo”. En esta resolución el servicio se define como: “Conjunto de acciones diferenciales encaminadas a brindar atención integral a personas de los sectores sociales LGBTI en el transcurrir vital, sus familias y redes de apoyo”, y establece que el servicio se presta en las modalidades de atención en Centros de Ciudadanía LGBTI, e identificación y referenciación desde el territorio.

Dado que este proyecto de inversión aporta a la meta Plan de Desarrollo: promover el empoderamiento social y político de las personas de los sectores LGBT mediante la creación de un (1) centro comunitario distrital LGBT y su estrategia territorial, parte de lo que se entenderá como servicio se implementará en este espacio.

Posteriormente, con el memorando interno 62967-20/10/2015, el servicio social asociado al Proyecto 749 “Promoción del ejercicio y goce de los derechos de personas LGBTI”[55], denominado “Atención integral a personas de los sectores LGBTI, sus familias y redes de apoyo”, es definido como:

> “(…) un servicio social orientado a la transformación de situaciones y contextos de discriminación, exclusión o vulnerabilidad, asociadas a la orientación sexual e

[55] Promover el ejercicio y goce pleno de los derechos de las personas de los sectores de lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales, mediante la generación de respuestas institucionales integrales y diferenciales en los territorios del Distrito Capital, aportando a la lucha contra los distintos tipos de discriminación por orientación sexual e identidad de género.

identidad de género con el fin contribuir al bienestar y desarrollo de las personas, la inclusión social y el ejercicio pleno de los derechos".

Y establece como modalidades para la prestación del servicio:

Asesoramiento y acompañamiento a las personas de los sectores LGBTI y sus familias para la promoción del ejercicio de derechos. Desde un abordaje interdisciplinario, esta modalidad favorece la toma de decisiones y el fortalecimiento de aspectos de carácter personal, para el ejercicio pleno de sus derechos; así reconoce las formas en que los factores de discriminación afectan el bienestar emocional, afectivo y relacional de las personas de los sectores LGBTI o sus familias y la posibilidad de transformación que estos tienen.

Construcción de democracia a través de la promoción y fortalecimiento de grupos y organizaciones de los sectores sociales de LGBTI. Esta modalidad promueve acciones y ejercicios colectivos y comunitarios para la transformación de imaginarios y realidades sociales para disminuir la segregación de las personas de los sectores sociales LGBTI en la ciudad y promover la autonomía, el auto reconocimiento y la inclusión social a través del ejercicio de la ciudadanía.

Como servicio formalizado en el 2013 a los ajustes realizados en el 2015, se observa una mayor precisión en las estrategias a través de las cuales se hace la atención integral, al pasar por una parte, de una modalidad de atención en centros de Ciudadanía LGBTI, al asesoramiento y acompañamiento a las personas de los sectores LGBTI y sus familias para la promoción del ejercicio de derechos. Este cambio permite centrarse en las acciones, independiente de espacio en que se realiza, lo que facilita procesos locales y de articulación con rutas de otros sectores o de referencia de otros servicios sociales de SDIS, y reconoce la importancia de los abordajes a las familias y redes de apoyo de las personas de los sectores LGBTI.

Por otra parte, de una modalidad de identificación y referenciación desde el territorio, se pasa a una modalidad de construcción de democracia a través de la promoción y fortalecimiento de grupos y organizaciones de los sectores sociales de LGBTI. Estas modalidades no son correspondientes, en cuanto la primera se centra en la identificación y referenciación, es decir, que asume un papel de canal entre las personas y otros servicios, la modalidad integrada en el año 2015 reconoce el papel de los grupos y colectivos como espacios de bienestar social y emocional y por tanto facilitan posibilidades para hacer ejercicios de exigencia para la garantía de derechos.

Lo anterior al reconocer que la importancia de la creación y consolidación de tejidos sociales para que las personas de estos sectores sociales que se encuentran viviendo situaciones de soledad o aislamiento puedan vincularse, fortalecerse, sentirse acompañados, cuidados, protegidos y apoyados y, de esta forma, evitar situaciones de riesgo para sí mismas, entre las que se pueden destacar las situaciones de riesgo de habitabilidad en calle, abuso en el consumo de sustancias psicoactivas, la explotación sexual, entre otras (Alcaldía Mayor de Bogotá SDIS, 2015).

Los ajustes se presentan en el marco del Plan de Desarrollo de Bogotá Humana, y con el reconocimiento de los procesos de incidencia política por parte de los sectores sociales LGBT realizados desde los primeros Centros Comunitarios.

En el marco del Plan de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos”, la SDIS formula el proyecto de inversión 1102 Distrito Diverso, desde el cual se estructura el servicio. Este proyecto establece como objetivo “Disminuir la vulnerabilidad por discriminación, violencias y exclusión social por orientación sexual o identidad de género en Bogotá” y plantea dos componentes:

Componente 1: Bienestar y calidad de vida. Brinda atención a personas de los sectores LGBTI a través de un modelo enfocado a la atención individual y familiar de personas en contextos de exclusión y vulnerabilidad; además comprende el fortalecimiento de capacidades y la generación de oportunidades por medio de procesos de formación con alianzas públicas y privadas y la gestión inter y transectorial.

Componente 2: Transformación de imaginarios y representaciones sociales. Incluye todas aquellas acciones encaminadas a lograr el cambio de prácticas y patrones culturales que reproducen formas de violencia en los ámbitos familiar, laboral, los aparatos de justicia y la ciudadanía en general, para promover el respeto y la integración social de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá. Para ello se desarrollan estrategias para producir conocimiento en torno a la construcción de nuevas subjetividades, la constitución de familias diversas y la transmisión de mensajes de transformación de imaginarios para una ciudad incluyente.

Así, la Resolución 0825 de 2018 establece los criterios de focalización, priorización, ingreso, egreso y restricciones para dos servicios, que pareciera son recogidos en el componente I del proyecto de inversión. Estos son:

Servicio Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros, cuyo objeto es: Brindar asesoría psicosocial a las personas LGBTI que han sido víctimas de situaciones de exclusión, discriminación y vulneración de derechos para promover la garantía de sus derechos.

En este servicio se define como oferta del servicio: Asesoría y acompañamiento psicosocial; Asesoría y acompañamiento a familias y redes de apoyo; Desarrollo, fortalecimiento y ampliación de capacidades ciudadanas y ocupacionales; y Orientación y referenciación a ofertas de servicios sociales públicos y privados. Sin perder las elaboraciones anteriores, se regresa a un modelo concentrado en la unidad operativa. Adiciona acciones referentes al desarrollo de capacidades ciudadanas y ocupacionales y retoma los procesos de referenciación como parte de la oferta.

Respecto al componente Desarrollo y fortalecimiento de capacidades ciudadanas y ocupacionales, este, según el Modelo de Atención de los Servicios de la SDIS, se entiende que:

> “Contribuye a la realización de los derechos a la educación y el trabajo, pues desde un enfoque diferencial, se entienden las dificultades que las personas de los sectores LGBTI tienen para acceder y permanecer en el sistema educativo, y en esta misma línea acceder a trabajos remunerados y que estén acordes a sus proyectos de vida y sus condiciones de dignidad.
> Se han desarrollado unos tipos de formación enfocados a momentos e intereses de la vida distintos, pero en todos los casos se desarrolla un componente de fortalecimiento de habilidades y desarrollo humano, que apunta a la construcción de ciudadanía y al ejercicio de ésta como un derecho.

> Las acciones que se desarrollan desde esta línea tienen el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, a través de la generación de recursos y la vinculación a labores productivas acordes con las expectativas de vida de las personas participantes.
> Los procesos que se desarrollan en este marco parten de un enfoque de educación para adultos, desde donde se promueve el intercambio de saberes y el reconocimiento de las experiencias; y reconoce la necesidad de implementar procesos flexibles y pertinentes en los contenidos, por lo que tienen como condición requerimientos pedagógicos y horarios compatibles con los tiempos de los y las participantes y sus desplazamientos desde las 19 localidades de Bogotá".

En este sentido, surgen inquietudes respecto a la relación de la misión del sector y las funciones de la Subdirección LGBTI con la oferta de ampliación de capacidades ciudadanas y ocupacionales, oferta que no detalla el alcance u objetivo. Estas acciones pueden estar más relacionadas con la misión de sectores como educación o desarrollo económico, y acorde al propósito que establezcan, por ejemplo desde la SDIS se ofrece desde proyectos que favorecen a personas en situaciones de habitabilidad en calle.

También llama la atención la manera en que pueden percibirse los procesos territoriales y locales, dado que la referenciación como actividad, por si misma no contribuye a la garantía del derecho y queda sujeta a las acciones que otros equipos o sectores realicen en la atención directa al ciudadano/a identificado. El Modelo de Atención Integral de los Servicios de la SDIS, establece que la Orientación y referenciación a ofertas de servicios sociales:

"refiere la respuesta institucional e interinstitucional para la garantía de derechos a través de la cual se activan rutas y servicios de la Secretaría Distrital de Integración Social y de más entidades en relación con las condiciones de vulnerabilidad identificadas. Así mismo, la orientación hace referencia al proceso permanente, sistemático e intencional de comunicación, tendiente a desarrollar la capacidad de decisión de las personas para que, basándose en la información recibida, sean capaces de identificar, elegir, y reconducir las alternativas ofrecidas por la persona que referencie según la pertinencia a su necesidad" (SDIS; 2018).

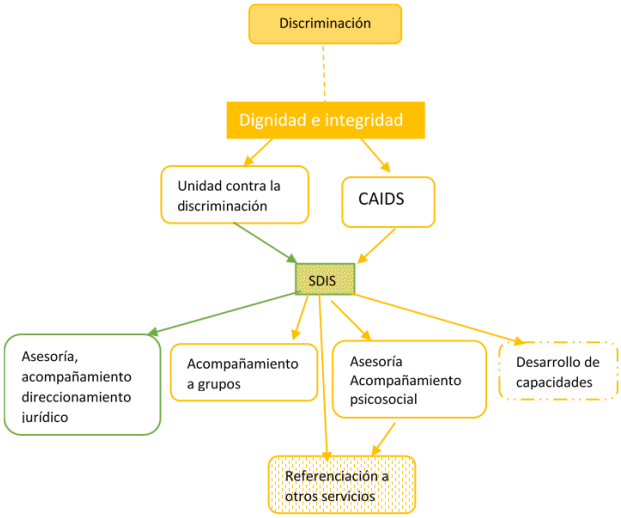
Esta Resolución 0825 de 2018, también establece como Servicio la Unidad contra la Discriminación, cuyo objeto es: Orientación jurídica a personas de los sectores sociales LGBTI que hayan sido víctimas de discriminación a razón de su identidad de género y orientación sexual. En este servicio se define como oferta la Orientación jurídica en la protección y el restablecimiento de derechos, la orientación para el acceso a servicios sociales y la articulación con entidades públicas en el proceso de protección y garantía de derechos. Precisa el hecho que la SDIS no ejercerá mandato, defensa judicial, representación jurídica de ninguna persona.

Los cambios dados en esta Resolución en la que se establece dos servicios de responsabilidad de la Subdirección de Asuntos LGBTI, no permite definir claridad en la atención integral al desligar la asesoría jurídica de las otras asesorías, dejándolo como una orientación a otros servicios sociales y centrando las acciones en las unidades operativas. Sin embargo, el Modelo de atención de los servicios de la SDIS hace un intento por mantener éste como un servicio integral.

Esta Resolución excluye de los criterios de priorización a las personas de los sectores LGBTI que estaban reconocidas en las normativas anteriores para ser incluidas en los

servicios ofrecidos en el proyecto 730: Alimentando Capacidades: Desarrollo de habilidades y apoyo alimentario para superar condiciones de vulnerabilidad, “Servicio: Atención integral a personas en situación de inseguridad alimentaria y nutricional en comedores comunitarios”; y proyecto 743 “Generación de capacidades para el desarrollo de personas en prostitución o habitantes de calle”. Esta resolución solo les prioriza en servicio social envejecimiento digno activo y feliz en Centro Noche.

Ilustración 5. Servicio Atención Integral a personas de los sectores LGBTI



Fuente. Elaboración propia

La gráfica anterior presenta como actualmente se estructuran los servicios de la SDIS en el marco de la PPLGBTI. Establece dos servicios asociados a las unidades operativas, en las que se desarrollan asesorías y acompañamientos.

Insumos

Insumos normativos

Además de las normativas propias de la PPLGBTI ya enunciadas, es relevante indicar que por las características del sector, las acciones que se implementan son las únicas que están establecidas como Servicio, es decir, que estas están formalizadas a través de resoluciones y memorandos internos que facilitan el seguimiento a las metas asociadas, la relación con otros servicios de la entidad y el ajuste de formatos de registro y sistemas de información.

Insumos técnicos

En consideración al sistema de gestión de la entidad y dado que este servicio se encuentra formalizado en dicho sistema, se han elaborado distintos documentos técnicos. A continuación, se referencian algunos, actualizados en el marco del servicio vigente.

- Modelo de atención de los servicios Atención integral a la diversidad sexual y de géneros y Unidad contra la discriminación. (Memorando Interno 2019039735-13/09/2019).

- Lineamiento para la implementación del enfoque diferencial por orientación sexual, identidad de género y estados de intersexualidad para la atención de niñas, niños y adolescentes víctimas de explotación sexual. (Memorando Interno 2018068626-04/12/2018).
- Protocolo para la Atención y seguimiento psicosocial de la población LGBTI. (Memorando Interno 43362-3/08/2018).
- Protocolo Atención jurídica y social. (Memorando Interno 2019031776/2019).
- Instructivo Atención y direccionamiento a personas de los sectores LGBTI a los servicios de habitante de calle. (Memorando interno 1426-14/01/2017).
- Instructivo para Asesorar y acompañar a grupos, organizaciones y colectivos de personas de los sectores LGBTI. (Memorando interno 54169-2015).
- Instructivo para Asesorar y acompañar a personas de los sectores LGBTI, sus familias y redes de apoyo.
- Manual Convivencia Centros de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Género. (Memorando Interno 2019016393 del 12/03/2019).
- Guía Atención telefónica psicosocial a población LGBTI.
- Guía de conducta suicida para la asesoría y el acompañamiento psicosocial de los centros de atención a la diversidad sexual y de géneros. (Memorando Interno 2019015316-16/03/2019).
- Lineamiento. Caja de herramientas para la transformación de imaginarios de personas en sector educativo. (Memorando Interno 201917860-20/03/2019).
- Instructivo para Diligenciamiento formato encuesta de satisfacción de participantes de los servicios sociales. (Memorando Interno 43362-3/08/2018).
- Guía Rutas y servicios interinstitucionales para la atención integral de las personas de los sectores LGBTI. (Memorando Interno 43362-3/08/2018).
- Formato Acta de corresponsabilidad asuntos LGBTI. (Memorando Interno 43362-3/08/2018).
- Formato Atención y seguimiento psicosocial. (Memorando Interno 43362-3/08/2018).
- Formato Matriz registro de llamadas en atención psicosocial. (Memorando Interno 2019015316 - 06/03/3019).
- Formato Percepción de la atención en los servicios psicosocial y jurídico de la subdirección para asuntos LGBT. (Memorando Interno 43362-3/08/2018).
- Formato Ficha técnica acompañamiento a grupos, colectivos y espacios de interés. (Memorando Interno 43362-3/08/2018).
- Formato Remisión de caso a otra entidad por no competencia de los sectores sociales LGBTI. (Memorando Interno 43362-3/08/2018).
- Formato Atención y seguimiento en la unidad contra la discriminación. (Memorando Interno 2019031776/2019).
- Formato Sistematización de la atención jurídica y social en la unidad contra la discriminación. (Memorando Interno 2019031776/2019).

Se reconoce también el aporte de documentos como:

- Caracterización de la violencia intrafamiliar contra personas LGBTI y su acceso a la justicia en las comisarías de familia de Bogotá.
- Guía de consulta para la atención diferencial a personas LGBTI en comisarías de familia en Bogotá.

Insumos financieros

Respecto al Plan de Acción 2008 – 2012, el informe sobre el Plan de Desarrollo (SDIS, 2010) indica que “se avanzó en las reflexiones y desarrollo teóricos y metodológicos para

la concreción del enfoque de derechos, perspectiva de género y enfoque de atención diferencial en la formación a familias víctimas de conflicto armado, familias indígenas especialmente Embera, habitantes de zonas rurales, afrodescendientes y afrocolombianos, familias LGBT y en condiciones y situaciones especiales", siendo el tema LGBT un asunto general que no contó con un proyecto de inversión específico.

La atención a personas de los sectores LGBTI se realizó a través de distintos proyectos de inversión y desde la Subdirección para la Adultez se asoció al fenómeno de habitabilidad en calle y prostitución.

Proyecto 500. Jóvenes Visibles y con derechos

Este proyecto estableció como objetivo: "Construir conjuntamente con y para las y los jóvenes las condiciones necesarias para la protección, promoción y restitución de sus derechos, que garanticen progresivamente la vivencia de éstos, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida, como protagonistas del desarrollo social de la ciudad" y como meta específica en la que refiere a los sectores LGBT, la de "Fortalecer procesos que reivindiquen los derechos de los jóvenes indígenas, afrodescendientes, ROM, raizales, palenqueros y LGBT y en situación de discapacidad con enfoque de derechos humanos y perspectiva diferencial". Los sectores LGBTI se abordan desde lo poblacional y el presupuesto es integrado para la meta, con una ejecución de $305.871.814

En el alcance de la meta Fortalecer procesos de participación y organización social juvenil en lo local y el distrito de este mismo proyecto, no se establecen acciones puntuales relacionadas con los sectores LGBT, sin embargo, se informa que en la "vigencia 2010, en el marco de los Consejos Locales de Juventud se han fortalecido organizaciones juveniles de barristas, (…) población LGBT en la exigibilidad de sus derechos, movilizaciones en pro de los Derechos Humanos, la Paz y la Vida, y la reivindicación de la población indígena en torno a la Independencia", sin que sea posible establecer los recursos asignados a esta acción o para el abordaje de los sectores LGBT.

Proyecto 501. Adultez con oportunidades

Establece como objetivo "Contribuir al desarrollo humano integral de las personas adultas propiciando el reconocimiento, restitución y garantía de sus derechos y el fortalecimiento del ejercicio de sus roles familiares y sociales, mediante la implementación de acciones positivas y el desarrollo de la gestión social integral en los territorios para mejorar su calidad de vida" y asocia la meta "Implementar un modelo de atención terapéutica que permita la inclusión social de habitantes de calle" con el fin de coadyuvar al cumplimiento de la meta Distrital "Reducir la tasa de habitantes de calle a 11 por cada 10.000". En este sentido no se identifica una asignación presupuestal específica, aunque se considera que a personas de los sectores LGBT harían parte de la población a atender.

Proyecto 516. Sistema de Gestión de Calidad Integral de Servicios Sociales en el Distrito Para la Garantía de los Derechos

Establece como objetivo "Cualificar progresivamente la prestación de los servicios sociales en el Distrito para que éstos contribuyan a la garantía de derechos y al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas de Bogotá", de manera que indirectamente favorece la atención a las personas de los sectores LGBT, aunque no hay información detallada de esto.

En el periodo enmarcado en el Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012-2016, se define el proyecto 749. Promoción del ejercicio y goce de los derechos de personas LGBTI. Este se

inscribe en el programa del eje 1: Lucha contra distintos tipos de discriminación y violencias por condición, situación, identidad, diferencia, diversidad o etapa del ciclo vital. Las metas Plan de Desarrollo asociadas al programa y eje son: “Disminuir en 15 puntos porcentuales la percepción de discriminación, violencias y exclusión social de las personas de los sectores LGBT, que les impide el ejercicio pleno de sus derechos”; y “Promover el empoderamiento social y político de las personas de los sectores LGBT mediante la creación de un (1) centro comunitario distrital LGBT y su estrategia territorial”.

De esta manera, al proyecto 749 se asocian metas relacionadas específicamente con el servicio y otras relacionadas con acciones que desde la SDIS se deben implementar en respuesta a la PPLGBTI, como la transversalización de los enfoques o la territorialización de la política.

Según la descripción del servicio realizada, se considera que su implementación debe atender a dos metas. La primera: “Atender integralmente 12,000 personas de los sectores LGBTI en situación de discriminación, exclusión y vulnerabilidad en Centros de Servicios a través de un modelo de gestión intersectorial que contempla la atención a sus familias y redes de apoyo”, de la cual se dispone la siguiente información:

Tabla 84. Meta Plan de desarrollo y proyecto 749 SDIS

	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Programado	0	1,510	672	1,130	1,172	4,485
Ejecutado		1,502	672	1,129	606	3,909

Fuente. Ficha EBI proyecto de inversión 749. SDIS/ Cifras en millones de pesos

Es interesante indicar que en este periodo, la meta se reporta como alcanzada en más del 100%, es decir que se atendieron más de las 12000 personas, sin detallar el tipo de atenciones realizadas o el detalle como fiel dispuesto el presupuesto.

La segunda meta: Territorializar política pública LGBT en 19 localidades de Bogotá para transformar las situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad de las personas de los sectores LGBTI no acota los elementos definidos como servicio, pero es a través de esta estrategia que se dan procesos de identificación y referenciación a servicios y por tanto es una de las actividades básicas para asegurar la atención.

Tabla 85. Meta proyecto 749 SDIS

	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Programado	101*	1617	1,132	1,028	652	4,529
Ejecutado	101	1570	1,109	1,022	478	4,280

Fuente. Ficha EBI Proyecto 749. SDIS/ Cifras en millones de pesos

En consecuencia el proyecto 749 para la vigencia 2013 contó con una apropiación disponible de $3.495.457.093 con una ejecución presupuestal de 97% y se giró el 51% de los recursos apropiados. A 31 de diciembre del 2012 se constituyeron reservas por $50.621.544, de los cuales se giró el 100%. Para el 2014 se constituyeron reservas presupuestales por valor de $1.655.697.432.

En este periodo se dio articulación con los proyectos 742 Atención integral a las personas mayores fuente de memoria y de saber; 764 Jóvenes activando su ciudadanía y 750 Servicios de apoyo para garantizar la prestación de servicios sociales, principalmente como parte de la transversalización de los enfoques y de las acciones de la PPLGBTI.

Según la información de la ficha EBI del proyecto 1101 Distrito Diverso, para el periodo 2016- 2020 el proyecto tuvo una asignación total de $11,920[56], dispuesto así:

Tabla 86. Presupuesto proyecto 1101 Distrito Diverso

Descripción	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Intervención especializada	0	108*	0	0	0	108
Personal contratado para apoyar las actividades propias de los proyectos de inversión	767	2,523	2,779	2,845	2,605	11,519
Adquisición de equipos de cómputo, comunicación y redes de sistemas	0	2	0	0	0	2
Apoyo técnico, operativo y logístico para la realización de eventos de divulgación institucional	0	27	0	0	0	27
Asesorías, consultorías asociadas al sector gestión social integral	0	0	204	0	0	204

Fuente. Ficha EBI Proyecto 1101- 2019/* Cifras en millones de pesos

Como se observa en la tabla, más del 97% del presupuesto de este periodo se destinó a la contratación del equipo de la Subdirección para Asuntos LGBTI. Sin embargo, por la forma en que se comprende el servicio y se implementan las acciones, es difícil establecer el presupuesto asignado para este fin, dado que, como lo indica el proyecto, éste se estructura desde dos componentes[57] que son ejecutados bajo la asignación presupuestal detallada anteriormente.

Insumos humanos

La Secretaría Distrital de Integración Social, en atención a la Política Pública Distrital LGBTI ha modificado su estructura orgánica desde el año 2012 para la conformación y consolidación de un equipo humano vinculado desde la Subdirección para Asuntos LGBTI.

Por las formas en que se realizan la contratación y asignación de labores, no es posible diferenciar el equipo dedicado a la prestación del servicio de manera exclusiva, sino el que es vinculado a través del proyecto de inversión asociado a la Subdirección. El equipo está conformado por un cargo de libre nombramiento y remoción de dirección técnica, 5 cargos de carrera administrativa y aproximadamente 70 contratistas con perfiles asistencial, técnico y profesional. Dentro de los roles establecidos se observan profesionales en psicología, trabajo social y derecho, así como profesionales en distintas disciplinas que asumen responsabilidades de gestor local.

Así, esta Subdirección ha asignado a parte del equipo en el área de dirección y gestión administrativa, la otra parte desarrolla labores en los territorios a través de las Subdirecciones Locales y de los CAIDSG. Sin tener información que permita evaluar la efectividad o no de la medida, es de anotar que las personas asignadas a las Subdirecciones Locales inicialmente hacen parte de estos equipos y estaban bajo la dirección de cada localidad, relación que fue transformada en 2014, cuando pasaron directamente a la Subdirección LGBT.

[56] Cifra en millones de pesos
[57] Componente 1. Bienestar y calidad de vida. Componte 2. Transformación de imaginarios y representaciones sociales.

Insumos de infraestructura

La Subdirección para Asuntos LGBTI tiene a su cargo y gestión dos unidades operativas. Los Centros de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros -CAIDSG, ubicados en los barrios de Teusaquillo y Santa Fe. También cuenta con un espacio asignado en el CAPIV Centro de Atención Integral Penal a Víctimas en Paloquemao.

También se reconoce las Subdirecciones Locales, desde las cuales se facilita la territorialización de las políticas.

Insumos tecnológicos

La SDIS en la página web https://www.integracionsocial.gov.co/, publica información general de la entidad, sus servicios, políticas públicas que ejecuta y los insumos requeridos en el marco de su Sistema Integrado de Gestión.

En lo referente al proyecto Distrito Diverso, se oferta como servicio la atención integral a personas de los sectores LGBTI, sus familias y redes de apoyo[58], sin embargo, genera la duda a qué se hace referencia, considerando que éste ya no es un servicio según la última normativa de la Secretaría. En esta página tampoco se encuentra una ruta de navegación para acceder a información relacionada con los CAIDSG, por ejemplo.

También es de notar que en el link: https://guiatramitesyservicios.bogota.gov.co/tramite-servicio/atencion-integral-a-la-diversidad-sexual-y-de-generos/ se encuentra que pueden acceder personas de los sectores LGBTIQ, sus familias y redes de apoyo mayores de 14 años, accediendo a los siguientes servicios: asesoría y acompañamiento psicosocial, asesoría y acompañamiento en trabajo social; fortalecimiento a organizaciones sociales y redes de apoyo; desarrollo y fortalecimiento de capacidades ciudadanas y ocupacionales, Comedor comunitario diferencial (en Zona centro), orientación y referenciación a ofertas de servicios sociales.

En esta información se identifican varias imprecisiones que pueden generar confusión en potenciales usuarias/os del servicio: primero, el acrónimo LGBTIQ, por cuanto lo queer no se ha integrado a la política y en sí misma por definición es una categoría que requiere otro tipo de discusiones conceptuales. Segundo, en los servicios que se ofertan se incluye desarrollo y fortalecimiento de capacidades ciudadanas y ocupacionales, sin que se cuente con acciones definidas y formalizadas que recojan a todos los sectores sociales, así como también, comedor comunitario diferencial, el cual, por ser parte de otro proyecto de la SDIS y tener criterios de ingreso propios, debe ser referenciado de manera que no genere expectativas que no se pueden atender desde la Subdirección de Asuntos LGBTI. En general este recurso requiere ser revisado en su contenido para ser preciso en la información que se ofrece y en su estructura para facilitar el acceso a la información.

Por otra parte, el sector de Integración Social dispone de un Sistema de Información Misional para el registro y manejo oficial de información a través del Sistema Informático Misional de Servicios Sociales-SIRBE en el cual se han establecido instrumentos físicos y digitales para la recolección y gestión de información de manera presencial y física con una gestión documental de archivos y la digitación de la misma en el sistema SIRBE, siguiendo

[58] https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/noticias/1559

las directrices establecidas en la Resolución 1551 de diciembre de 2007(Colombia, Alcaldía Mayor de Bogotá 2007).

La Subdirección para Asuntos LGBTI cuenta con un insumo específico para el registro de sus participantes y sus historias sociales en el sistema de información misional SIRBE, con que se construye y da cuenta de la información oficial de la situación de derechos y seguimiento de casos atendidos en los servicios brindados por dicha Subdirección.

Respecto al Sistema de Información Misional, se considera importante hacer una observación sobre los formatos físicos de la ficha SIRBE para la atención en los servicios de la Subdirección para Asuntos LGBTI: a pesar de que existen normativas nacionales y distritales para la reducción de trámites en la administración pública y el uso racional de recursos para el cuidado del medio ambiente, se observa que aún, dentro del sector de integración social, hay un uso excesivo de papel en cuanto al registro de información físico en papel de las Fichas SIRBE.

Respecto a los formatos de Ficha SIRBE para los servicios de la Subdirección para Asuntos LGBTI, en los formatos utilizados para el registro de historias sociales, en obediencia a su Gestión Documental y al Sistema Integrado de Gestión de la entidad, se observa, por una parte, que hay varias preguntas repetidas en dichos formatos. También se encuentran preguntas que requieren revisión en cuanto a las categorías contempladas para la identificación de todas las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, lo cual permitirá a la entidad un seguimiento más específico sobre la prestación de los servicios, su registro dentro del sistema misional de la entidad y su articulación a la política pública LGBTI en Bogotá.

Actividades, productos y resultados

Se evidencia que este servicio se formaliza con la creación de la Subdirección para Asuntos LGBTI y que anterior a esta fecha, las acciones del Sector estaban centradas en estrategias de territorialización.

“la gestión de la SDIS se basa en una estructura de dos Direcciones: la Dirección Poblacional, que alberga cinco subdirecciones técnicas por ciclo vital (Infancia, Juventud, Adultez, Vejez, Familia), y la Dirección Territorial, que contiene dieciséis Subdirecciones Locales para la Integración Social. Este modelo permite desconcentrar la acción de la SDIS, haciendo presencia en el territorio y permitiendo una mejor respuesta a sus habitantes desde la batería de servicios sociales. Esta estructura (...) ha sido nutrida por la Estrategia de Gestión Social Integral desde un trabajo intersectorial que dé respuestas integrales a las realidades sociales que viven las comunidades”.

En el marco del Plan de Acción 2013-2016 se establecen 27 metas, de las cuales, se asocian al servicio las siguientes:

Tabla 87. Metas Plan de Acción 2013-2016 para el sector

Meta Plan de Acción	Acciones/Actividades	Observaciones
12.000 personas de los sectores LGBTI y personas intersexuales atendidas integralmente en los Centros de Desarrollo	Consolidación del servicio social: atención integral a personas de los sectores LGBTI, sus familias y redes de apoyo en la Secretaría de Integración Social, el cual desde dos modalidades (i) asesoramiento y acompañamiento a personas LGBTI y sus familias	

Humano de Los Mártires y Teusaquillo.	para la promoción de ejercicio de derechos y (ii) construcción de democracia a través de la promoción y el fortalecimiento de grupos y organizaciones de los sectores LGBTI.	
Atender el 100% de los casos identificados de infantes intersexuales en primera infancia y sus familias.	Se activó el procedimiento de atención integral frente a la identificación de 8 infantes intersexuales en el Distrito. Los equipos técnicos de la Subdirección para la Infancia realizaron distintos acompañamientos. Principales actividades: reuniones con profesionales de la Subdirección para la Infancia con el objetivo de activar el procedimiento de atención integral a infantes y adolescentes intersexuales. Acompañamiento In Situ con los infantes intersexuales en los escenarios de acogida, talleres pedagógicos de sensibilización e información sobre intersexualidad con maestras, educadoras especiales y demás agentes educativos, acompañamiento a las familias para la atención en salud y fortalecimiento de las prácticas de crianzas, acompañamiento a personal administrativo para la vinculación inmediata a los servicios del infante intersexual o demás miembros de las familias.	El servicio de la SubLGBT realiza la articulación con la Subdirección para la Infancia, siendo quien realmente realiza la atención posible desde la SDIS. Es necesario indicar que por las características del servicio la SubLGBT no puede hacer atenciones a menores de 14 años.
Cuatro (4) jornadas de atención integral intersectorial realizadas dirigidas a personas habitantes de calle de los sectores LGBTI.	Jornada de autocuidado y atención integral con IDRD. Participaron 18 personas transgeneristas, 7 de las cuales fueron trasladadas desde la zona del 7 de agosto donde ejercen prostitución y 11 personas eran participantes del centro de acogida Javier Molina. Jornada de autocuidado en el Centro de Atención Oscar Javier Molina. Jornada denominada "Travesía Fashion" en la cual se realizaron acciones de convivencia, cultura y deporte en el Centro de Acogida Oscar Javier Molina, en la cual participaron personas de los sectores LGBTI y otros participantes del Centro. Participación de SDS, Alcaldía Local de Puente Aranda, IDRD, SDMujer, Comando de la Policía de Transmilenio, DDS y SDG.	Estas actividades están enfocadas en mujeres transgénero. No se precisa a que se refiere atención integral en estas jornadas.
Apoyar técnica o financieramente el 100% de las iniciativas, que cumplan con los requerimientos establecidos para el apoyo y minimicen las situaciones de vulnerabilidad y segregación de jóvenes de los sectores LGBTI.	Se identificaron y apoyaron 3 iniciativas.	No se indica en que consistió el apoyo técnico a estas iniciativas. No se indica el proceso de selección o requerimientos. Tampoco se conoce el seguimiento o resultado alcanzado.

Fuente. Seguimiento a la ejecución del Plan de Acción SIPA – Tomado de: Balances y perspectivas de la Política Pública LGBTI pp 69-80

En los reportes correspondientes, no son claras las actividades desarrolladas para dar cuenta de estas metas o para materializar el servicio. Se observan actividades, por ejemplo, como “acompañar”, sin detallar en qué consiste.

Otras actividades son del tipo de articulación con el Proyecto 753 para los cursos de ampliación de capacidades, como: bioseguridad en cosmetología, cocina, convenio CANAPRO, fortalecimiento a candidatas a Mujer T, pero no se describe el seguimiento o impacto a estas actividades.

De manera indirecta, como parte de las acciones de referenciación y transversalización, se identifican cinco metas que buscan la inclusión de personas de los sectores LGBTI en otros servicios de la SDIS como el proyecto 738 “Atención y acciones humanitarias para emergencias de origen social y natural” o el proyecto 753 “Fortalecimiento de la gestión local para el desarrollo humano en Bogotá”. De igual manera se reconoce un despliegue en actividades enfocadas a la participación en espacios locales, y la capacitación o sensibilización a servidores y servidoras, que no se comprenden como parte del servicio.

Otras actividades que se pueden relacionar con el servicio, aunque no se reportan de esta manera, son por ejemplo: talleres y reflexiones en torno al cuidado de las prácticas sexuales, entrega de preservativos, conversatorios sobre VIH; estrategias de atención itinerante en psicología, trabajo social, actividades con personas transgéneros, pacto de convivencia ciudadana entre mujeres trans y mujeres biológicas, apoyo a mujeres transgénero en celebración del día del amor y la amistad y la actividad cultural Mujer T, así como proceso de cedulación y cambio de nombre para personas transgéneros. Especialmente lo relacionado con la gestión y puesta en marcha del Centro de Atención Integral a la Diversidad Sexual de Los Mártires para la atención de personas en ejercicio de prostitución y alta vulnerabilidad.

En el periodo 2017 – 2020, para el Sector de Integración Social desde la PPLGBTI se establecen acciones para la transversalización de los enfoques y la política que implican la construcción e implementación de lineamentos técnicos. La formación de servidores y servidoras; la articulación con los servicios y políticas de primera infancia, juventud, adultez, vejez y envejecimiento; familia, comisarías de familias, habitabilidad en calle o discapacidad.

Otras apuntan a la transformación de imaginarios y representaciones sociales como la que indica “Desarrollar 184 actividades, como talleres, salidas, cine foros, teatro, foros, perfomance, conferencias, conversatorios, paneles, entre otras dirigidas a ciudadanos y ciudadanas, con el objetivo de transformar imaginarios y representaciones sociales frente a las personas de los sectores LGBTI”.

Otras actividades que implican atención a las personas de los sectores LGBTI son brindadas por servicios de la SDIS, pero no desde el servicio de la Subdirección para Asuntos LGBT, aunque son actividades que la entidad realiza en respuesta a la política, así:

Tabla 88. Metas pan de acción 2017-2020 en el marco de la PPLGBTI

Meta Plan de Acción	Actividad/Acción	Observación
Garantizar la participación del 100% de las y los jóvenes de los sectores LGBTI, que busquen vincularse a la ruta de prevención juvenil.		No se encuentra información específica.
Garantizar la participación del 100 % de las y los jóvenes de los sectores LGBTI, que busquen vincularse a la ruta de oportunidades juveniles	En la idea de garantizar la oferta diferencial para los sectores sociales LGBTI se incorporaron los enfoques de la Política Pública LGBTI en la reformulación de la Política Pública de Juventud y en la Ruta de Oportunidades Juveniles.	No se especifica la forma en que se garantiza la participación, ni el número de jóvenes vinculados. La referencia al cumplimiento de la meta indica la incorporación del enfoque en las rutas.

Atender el 100 % de los casos de personas mayores con OS e IG no hegemónicas, que hayan sufrido vulneraciones en el acceso a sus derechos.	Se reporta la atención a 435 personas de los sectores sociales LGBTI en los siguientes servicios: Apoyos económicos: 346 personas Centro día: 67 personas. Centro noche: 9 personas, Centros de protección: 13 personas	.
Atender el 100 % de las personas de los sectores LGBTI que soliciten el servicio de emergencia social y que cumplan con los criterios de atención de los servicios de la entidad, a través del Proyecto 1092 "Viviendo el Territorio".	El proyecto "Viviendo el Territorio" a través del servicio de emergencia logró atender a 368 personas y familias de los sectores LGBTI que en su momento se encontraban en situación de emergencia social. A esto se sumó la incorporación de las variables de sexo, género y orientación sexual a la base del servicio social.	
Garantizar la atención en los Centros de Atención Transitoria de Inclusión Social al 100% de las personas de los sectores LGBTI que cumplan con los criterios de acceso al servicio.	76 personas de los sectores sociales LGBTI han sido atendidas en los Centros de atención transitoria de la Subdirección para la adultez. Desde estos centros se han facilitado los procesos de acceso a derechos de la población LGBTI con procesos de cedulación, trámites para el cambio de nombre y sexo, acompañamiento y gestión en procesos de salud, participación en espacios comunitarios.	Por las acciones reportadas se puede suponer una articulación con la Subdirección para Asuntos LGBTI, pero esta no expresa.
Garantizar el 5% de la vinculación del proyecto Distrito Joven "desarrollo de competencias laborales a jóvenes con derechos vulnerados" para personas de los sectores LGBTI	Se han vinculado 300 jóvenes de los sectores sociales LGBTI en el programa Distrito Joven.	
El seguimiento al 100% de las personas de los sectores LGBTI vinculadas al proyecto "Calles Alternativas".	Se han atendido a 496 jóvenes de los sectores sociales LGBTI en el programa Calles alternativas.	
Garantizar la atención a través de estrategias de desarrollo personal, formación en competencias laborales y atención en el ámbito institucional al 100% de las personas de los sectores LGBTI con alta dependencia.	Desde el año 2017 se han atendido 11 personas de los sectores sociales LGBTI. Estas atenciones refieren a garantizar sus derechos a la salud, el trabajo y a consolidar una red de apoyo que le permita la inclusión sociolaboral.	

Fuente. Seguimiento a la ejecución del Plan de Acción SIPA – Tomado de: Balances y perspectivas de la Política Pública LGBTI pp 69-80 (2016-2019)

Existe otro grupo de metas y actividades reportadas, en las que no es posible identificar directamente la responsabilidad aunque se observa alguna participación de la Subdirección para Asuntos LGBTI y del Servicio. Entre ellas se encuentran:

Tabla 89. Actividades que realiza la SDIS con participación del servicio de la Sub LGBTI.

Meta Plan de Acción	Actividad/ Acción	Observación
Atender al 100% de las personas remitidas por concepto de ESCNNA, brindando condiciones para el acompañamiento psicosocial de urgencia.	Se han hecho abordajes territoriales, dentro de los cuales se ha focalizado esta población y se le ha dado la atención. De igual forma se desarrolló un proceso para la implementación de protocolos con enfoque diferencial que ha incluido la verificación de la situación de	Aparentemente es una acción desarrollada por la SubLGBTI, aunque no se establece el número de personas atendidas o las acciones realizadas distintas a la

	niños, niñas, adolescentes y jóvenes en la plataforma Sistema de información Misional - SIMI.	transversalización del enfoque.
Atender a todos los infantes intersexuales identificados y sus familias, para garantizar la Atención integral y oportuna.	Se ha realizado acompañamiento a dos infantes intersexuales.	No se describe en que consiste el acompañamiento.
Garantizar 150 cupos en el Comedor Comunitario Casa Nutrir Diversidad para la atención a personas de los sectores LGBTI en inseguridad alimentaria, acompañado de procesos de ampliación de capacidades y desarrollo humano para el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad beneficiada	632 personas de los sectores LGBTI se beneficiaron del comedor comunitario ubicado en el Centro de atención a la Diversidad Sexual y de Géneros en la localidad de Los Mártires. Además, se vincularon en el proceso de educación flexible y en herramientas de fortalecimiento pedagógico a 167 personas de dichos sectores.	El comedor es un programa dependiente del proyecto 1098 "Bogotá te Nutre". El proceso de educación flexible lo brinda la SED y se articula a traves del Servicio de la SubLGBTI.
Desarrollar dos acciones intergeneracionales cada año que favorezcan un envejecimiento digno y libre de segregación socioeconómica, discriminación por edad y demás barreras para el ejercicio de la ciudadanía, orientadas a personas de los sectores LGBT, en articulación con la Subdirección para Asuntos LGBT.	Se han realizado 13 acciones intergeneracionales en los Centros Día, con el objetivo de prevenir violencias y generar buen trato hacia las personas mayores LGBTI	No se especifican las acciones realzadas ni la participación de la SubLGBTI
Implementar dos acciones anuales de construcción y fortalecimiento de redes sociales y de afecto de las personas mayores con OS e IG No hegemónicas.	Se han realizado 4 acciones anuales de construcción y fortalecimiento de redes para personas mayores de los sectores sociales LGBTI a través de actividades de esparcimiento y socialización.	No se especifican las acciones realzadas ni la participación de la SubLGBTI

Fuente. Seguimiento a la ejecución del Plan de Acción SIPA – Tomado de: Balances y perspectivas de la Política Pública LGBTI pp 69-80 (2016-2019)

Finalmente se identifican un grupo de metas y actividades que se pueden relacionar directamente con el Servicio:

Tabla 90. Actividades implementadas desde el Servicio de Atención Integral.

Meta Plan de Acción	Actividad/ Acción	Observación
Implementar dos acciones anuales de construcción y fortalecimiento de redes sociales y de afecto de las personas mayores con OS e IG no hegemónicas.	Se han realizado 4 acciones anuales de construcción y fortalecimiento de redes para personas mayores de los sectores sociales LGBTI a través de actividades de esparcimiento y socialización.	No se describe en qué consisten estas acciones, el número de participantes, el resultado de estas.
Atender al 100% de las personas de los sectores LGBTI que requieran de los servicios y demanden la atención, residentes en las localidades de Usme Sumapaz, Tunjuelito, Bosa, Rafael Uribe Uribe, Ciudad Bolívar y Kennedy, a través de un equipo territorial permanente en estas localidades.	Atención psicosocial y la articulación con los diferentes sectores en lo local y en los distrital, contribuyó a que se atendieran a 4.090 personas de los sectores LGBT establecidos en localidades como Usme Sumapaz, Tunjuelito, Bosa, Rafael Uribe Uribe y Ciudad Bolívar.	Es posible asumir que esta actividad se realiza en las articulaciones de las Subdirecciones Locales, pero al no especificar en qué consisten los apoyos es difícil establecer la participación del servicio y alcance de la acción.
Implementar anualmente tres escuelas de educación popular	Se han desarrollado nueve escuelas de educación popular en Teusaquillo,	No se indica el numero de participantes, el tiempo de

orientadas al fortalecimiento y ampliación de capacidades de las personas de los sectores LGBTI para el ejercicio de sus derechos en los centros de Teusaquillo, los Mártires y Equipo Sur.	Mártires y zona sur para personas de los sectores LGBTI.	formación o la utilidad de este proceso.
Atender integralmente a 13.000 personas de los sectores sociales LGBTI, sus familias y sus redes de apoyo, a través del servicio social de la Subdirección para Asuntos LGBT por medio de los Centros de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros Sebastián Romero y Zona Centro y de la estrategia de territorialización.	Se han atendido 10.300 personas en los Centros de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros Sebastián Romero y Zona Centro y en los territorios de la ciudad, con el objetivo de brindar procesos de atención en temas legales, psicosociales y de discriminación a las personas de los sectores sociales LGBTI.	Esta actividad compromete de manera directa el servicio.
Atender integralmente al 100% de las personas de los sectores LGBTI que demanden atención en la Unidad Contra la Discriminación.	Se realizó acompañamiento y asesoría socio jurídica por violencia, discriminación y barreras de accesos a la salud, a 637 personas de los sectores LGBT, familias y red de apoyo.	
Poner en operación una línea de atención telefónica para asesoría psicosocial de personas de los sectores LGBTI.	La implementación de una línea telefónica Línea Diversa permitió orientar en atención psicosocial a personas de los sectores LGBTI, familias y red de apoyo. Este proceso de protección y garantía de los derechos llegó a 272 casos, entre atención jurídica y orientación para acceso a servicios sociales.	Esta línea telefónica no se incluye como parte de los servicios. El reporte de la acción puede entenderse como parte de la respuesta a inquietudes y la programación de citas se psicología, trabajo social u orientación jurídica.

Fuente. Seguimiento a la ejecución del Plan de Acción SIPA – Tomado de: Balances y perspectivas de la Política Pública LGBTI pp 69-80 (2016-2019)

Actividades como la identificación y caracterización de casos, la activación de rutas para la atención de sus derechos a través de la articulación intersectorial para la respuesta y atención de casos individuales y colectivos ha sido un eje fundamental para dar respuesta a problemáticas entre proyectos liderados por otras subdirecciones o entidades distritales.

Conclusiones y recomendaciones

El sector de Integración Social es uno de los sectores distritales que ha tenido a su cargo una mayor cantidad de metas por cumplir en el marco de los planes de acción de la política pública, desde el segundo plan de acción formulado (2013-2016) y el tercer plan de acción (2017-2020). Sin embargo, la ejecución de estas metas implica la transversalización de esta política pública en otras políticas públicas que se lideran desde el sector Integración Social, proyectos de inversión y servicios sociales distintos al vinculado a la Subdirección para Asuntos LGBTI.

Si bien las características de la entidad facilitan que se tengan logros referentes a la formalización del servicio, sus documentos de apoyo, la generación de articulaciones para fortalecer las atenciones y se logre una presencia territorial permanente; también dificulta que se delimiten acciones y se concentren o enfoquen en función de derechos concretos y no en el abordaje de personas en situaciones de vulnerabilidad.

Respecto a los servicios, se considera necesario revisar estos en función de la misión de la entidad y las necesidades que debe atender respecto a la garantía de derechos en el marco de la política pública LGBTI. Así, si bien se destaca la importancia de la territorialización de la política pública en todas las localidades del distrito para el abordaje y cercanía con la población de los sectores sociales y sus redes, y las atenciones psicosociales por ser el único espacio que las ofrece, es necesario analizar y delimitar sus competencias, el alcance de sus acciones en el contexto de la política pública.

EVALUACIÓN DE RESULTADO
Encuesta de los mensajes de la Estrategia de cambio cultural En Bogotá se puede Ser y Ambientes Laborales Inclusivos

EVALUACIÓN DE RESULTADO. Encuesta de los mensajes de la Estrategia de cambio cultural En Bogotá se puede Ser y Ambientes Laborales Inclusivos

La evaluación de los mensajes de las estrategias de cambio cultural En Bogotá Se Puede Ser y de Ambientes Laborales Inclusivos se realizó a través de una encuesta dirigida a servidoras y servidores públicos[59] de los 15 sectores de la administración distrital (15 Secretarías y 9 entidades adscritas).

En total la encuesta se aplicó a 11.816 funcionarias/os del distrito, de los cuales 4.893 la diligenciaron, esto corresponde al (41%) del total. No se tuvieron en cuenta 73 encuestas para este análisis, ya que, correspondían a encuestas incompletas (presentaban menos del 80% las preguntas diligenciadas). En total el análisis se realizó con base en 4.820 encuestas. A continuación se realizan los análisis correspondientes por secciones de la encuesta.

Sección 1. Caracterización

Las preguntas de esta sección dieron cuenta de las principales características de las personas que responden la encuesta a partir del sector al que pertenece, cargo, edad, nivel educativo, sexo, orientación sexual e identidad de género.

Entidad

A continuación, en la tabla, se observa que (1.371) de las y los servidores que participaron en la encuesta estaban vinculados a la Secretaría de Educación Distrital (28,5%), siendo la participación más alta. En contraste con la participación de entidades como Canal Capital o Secretaría de Ambiente, con una representación del (2%). Es de notar por la importancia para la política que sólo 23 servidores del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal que corresponde al (0,5%) participaron.

Tabla 91. Distribución por entidad.

Entidad	Personas	Porcentaje
Secretaría Distrital de Gobierno	171	3,6%
Secretaría Distrital de Salud	203	4,2%
Secretaría de Educación del Distrito	1371	28,5%
Secretaría Distrital de Ambiente	69	1,4%
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	78	1,6%
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	209	4,3%
Secretaría Distrital de Hacienda	199	4,1%
Secretaría Distrital de Integración Social	784	16,3%
Secretaría Distrital de Movilidad	267	5,5%
Secretaría Distrital de Planeación	243	5,0%
Secretaría Distrital del Hábitat	8	,2%
Secretaría General	402	8,4%
Secretaría Jurídica	91	1,9%
Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	110	2,3%

[59] Se entiende como tal a quienes están vinculados laboralmente al distrito a través de cargos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, planta temporal o provisionalidad.

Entidad	Personas	Porcentaje
Secretaría de la Mujer	83	1,7%
Canal Capital	10	,2%
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	59	1,2%
Instituto Distrital de las Artes	46	1,0%
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	22	,5%
Departamento Administrativo del Servicio Civil	32	,7%
Instituto Para La Economía Social	38	,8%
Instituto Distrital de Turismo	21	,4%
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	23	,5%
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	273	5,7%
Total	4812	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Nivel del cargo

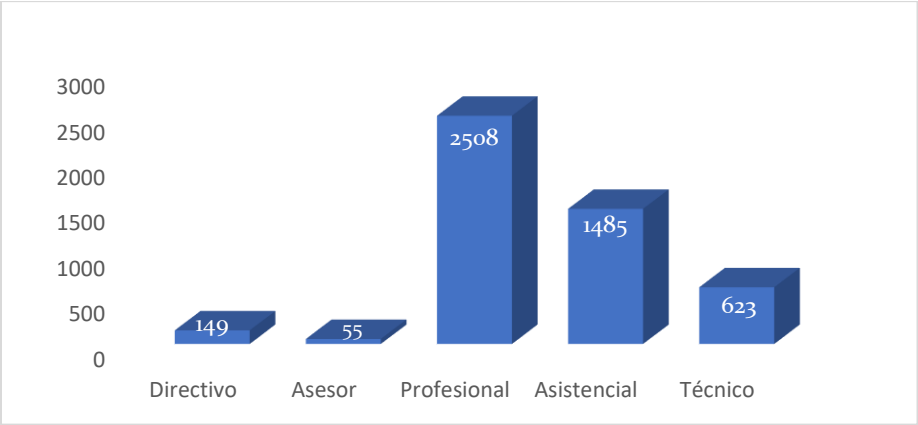
Se observa que (2.508) servidores/as que contestaron la encuesta están en el nivel profesional lo que corresponde al (52%) del total. Seguido del nivel asistencial con (1.485) (30,8%) servidores/as. Aunque los niveles directivo y asesor tienen una baja participación, estos porcentajes de respuesta se corresponden a la distribución general según el nivel del cargo identificada en el distrito.

Tabla 92. Nivel del cargo.

Nivel	Personas	Porcentaje
Directivo	149	3,1%
Asesor	55	1,1%
Profesional	2508	52,0%
Técnico	623	12,9%
Asistencial	1485	30,8%
Total	4820	100,0%

Fuente: Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 6. Nivel del cargo.



Fuente: Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Tiempo de vinculación

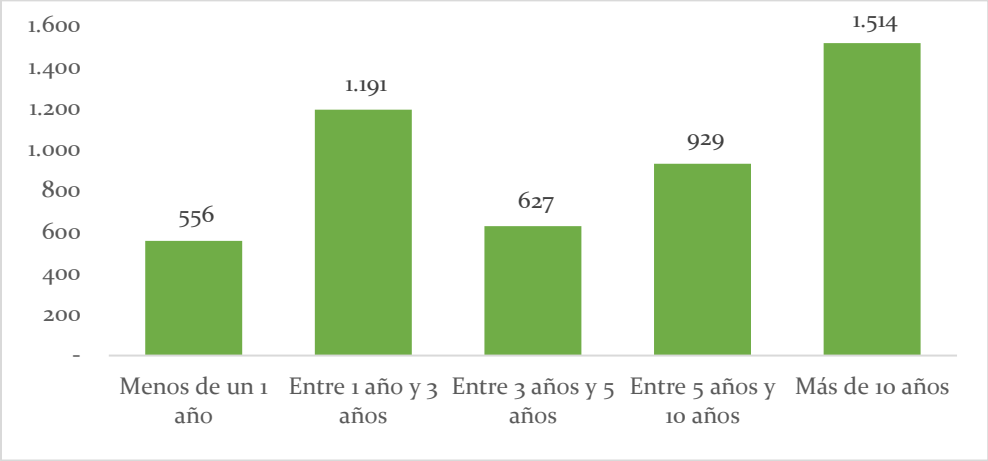
Se observa que el (24,7%) tienen entre 1 y 3 años trabajando en las respectivas entidades, mientras que el (31,4%) de las personas que contestaron la encuesta lleva más de 10 años vinculadas, por otro lado, el menor porcentaje lo representan las y los servidores que tienen un tiempo de vinculación menor a un año con el (11,5%).

Tabla 93. Tiempo de vinculación.

Tiempo de vinculación	Personas	Porcentaje
Menos de un 1 año	556	11,5%
Entre 1 año y 3 años	1.191	24,7%
Entre 3 años y 5 años	627	13,0%
Entre 5 años y 10 años	929	19,3%
Más de 10 años	1.514	31,4%
Total	4.817	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 7. Tiempo de vinculación.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

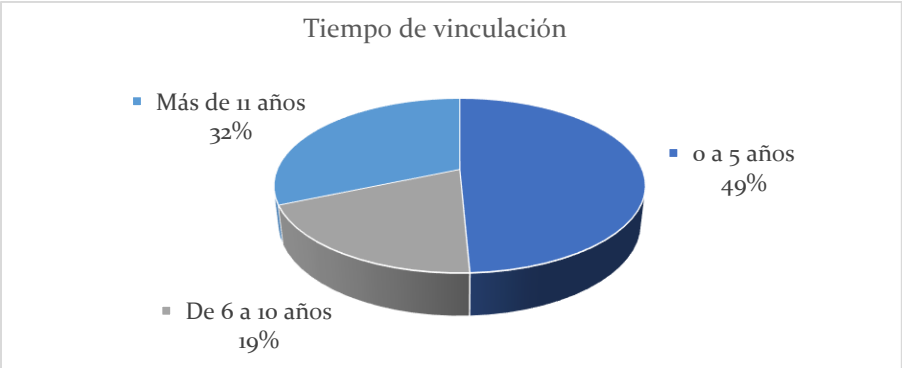
En el tiempo de vinculación agregado se observa qué, aproximadamente la mitad de las personas que contestaron la encuesta tienen un tiempo de vinculación de cero a cinco años (49,3%). En menor proporción se encuentra el grupo de personas que tienen un tiempo de vinculación de 6 a 10 años con el (19.3%).

Tabla 94. Tiempo de vinculación (agregado).

	Personas	Porcentaje
0 a 5 años	2.374	49,3%
De 6 a 10 años	929	19,3%
Más de 11 años	1.514	31,4%
Total	4.817	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 8. Tiempo de vinculación (agregado).



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Rango Etario

Respecto a la edad de las personas que participaron en la encuesta, se observa que el mayor porcentaje se encuentran en el rango comprendido entre 27 y 45 años, con el (52,3%) seguido por el rango entre 46 y 60 años (41,2%) y sólo el (2,2%) tienen una edad entre 18 y 26 años.

Tabla 95. Rango etario.

	Personas	**Porcentaje**
Entre 18-26 años	108	2,2%
Entre 27-45 años	2.520	52,3%
Entre 46-60 años	1.985	41,2%
Mayor de 60 años	203	4,2%
Total	4.816	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

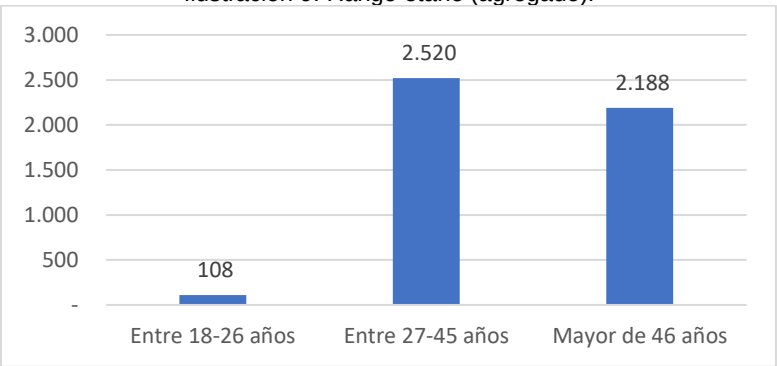
Teniendo en cuenta que el rango de mayor de 60 años es reducido por los tiempos de retiro y jubilación y equivale al (4,2%) de las personas que contestaron la encuesta se consolida un agregado con el rango inmediatamente anterior, como se muestra a continuación.

Tabla 96. Rango etario (agregado).

	Personas	Porcentaje
Entre 18-26 años	108	2,2%
Entre 27-45 años	2.520	52,3%
Mayor de 46 años	2.188	45,4%
Total	4.816	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 9. Rango etario (agregado).



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Nivel Educativo

Se observa que el (59,3%) de quienes contestaron la encuesta tienen un nivel educativo de posgrado y el (22,4%) tienen un nivel de pregrado. Lo que resulta interesante al contrastar con el nivel del cargo, en donde se identifica que (54,2%) de las personas que contestaron la encuesta tiene están en nivel profesional o superior, es decir, que un porcentaje de personas profesionales están en nivel técnico.

Tabla 97. Nivel educativo.

	Personas	Porcentaje
Básica secundaria y media	363	7,5%
Técnico/Tecnológico	952	19,8%
Pregrado	1.078	22,4%
Postgrado	2.400	49,8%
Doctorado	26	,5%
Total	4.819	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Sexo

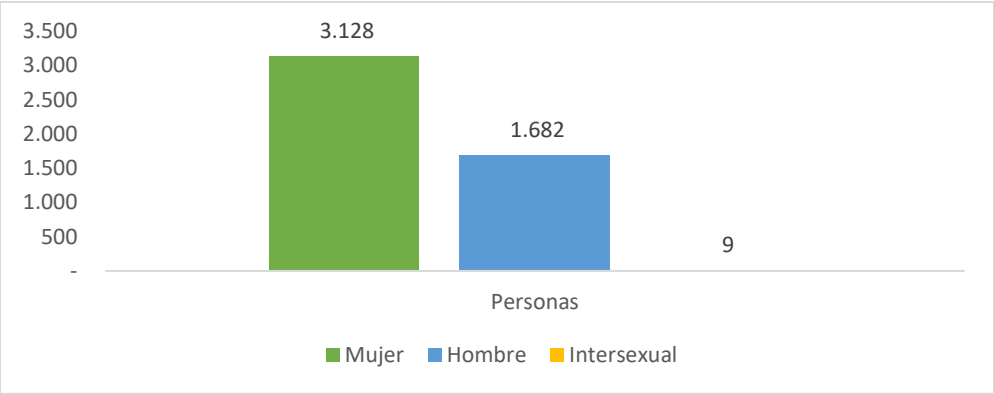
Según el registro de las personas que participaron en la encuesta, 9 se identifican como intersexuales, correspondiente al (0,2%). El (64,9%) identifican como sexo mujer, y el (34,9%) como hombres. Esta distribución es similar a la del total del personas vinculadas a las entidades distritales.

Tabla 98. Sexo.

	Personas	Porcentaje
Mujer	3.128	64,9%
Hombre	1.682	34,9%
Intersexual	9	,2%
Total	4.819	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

lustración 10. Sexo.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Identidad de género

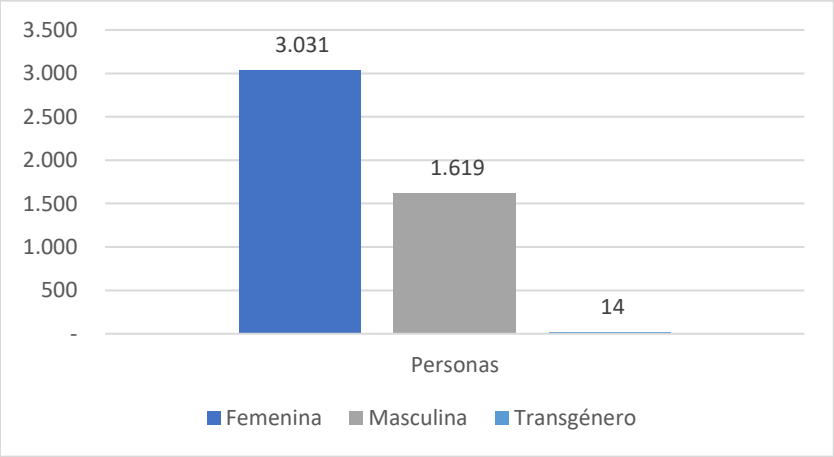
Respecto a esta respuesta, solo se señala a aquellos servidores/as que directamente en esta pregunta, indicaron una identidad transgénero. Así, de las personas que contestaron la encuesta, el (0,3%) indicaron ser transgénero, correspondiente a 14 personas. Sobre los (4.650) servidores/as que indicaron una identidad de género femenina (65%) y una identidad de género masculina (34,7%), no se deduce que sean personas cisgénero en su totalidad[60].

Tabla 99. Identidad de género.

	Personas	Porcentaje
Femenina	3.031	65,0%
Masculina	1.619	34,7%
Transgénero	14	,3%
Total	4.664	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 11. Identidad de género.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

[60] Este aspecto se preguntó directamente. Sin embargo, algunas personas que no se identifican como transgénero indican un sexo y una identidad de género no coincidentes.

Orientación Sexual

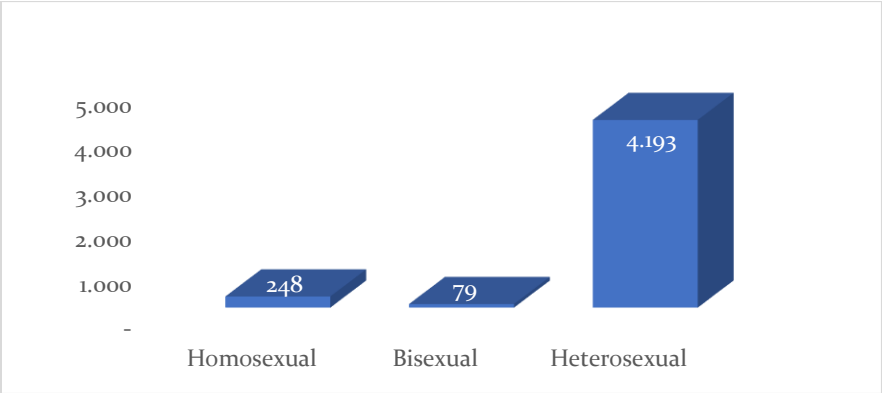
Se observa que el (92,8%) de quienes contestaron la encuesta se identifican con una orientación sexual heterosexual, mientras que, 79 personas manifestaron ser bisexuales correspondientes al (1,7%). El (5,5%) restante manifestaron tener una orientación sexual homosexual (248 personas).

Tabla 100. Orientación sexual.

	Personas	Porcentaje
Homosexual	248	5,5%
Bisexual	79	1,7%
Heterosexual	4.193	92,8%
Total	4.520	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 12. Orientación sexual.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Las preguntas siguientes, actúan como bisagras, es decir, que no hacen parte plena de la sección 1, por no ser variables de caracterización, sino que permite generar información de referencia para análisis de la sección 2. Así, ayudan a identificar cuántas de las personas que contestan la encuesta tienen a su cargo atención a las y los ciudadanos y como perciben dicha atención de acuerdo con condiciones y situaciones particulares de la ciudadanía.

Funciones de atención al público

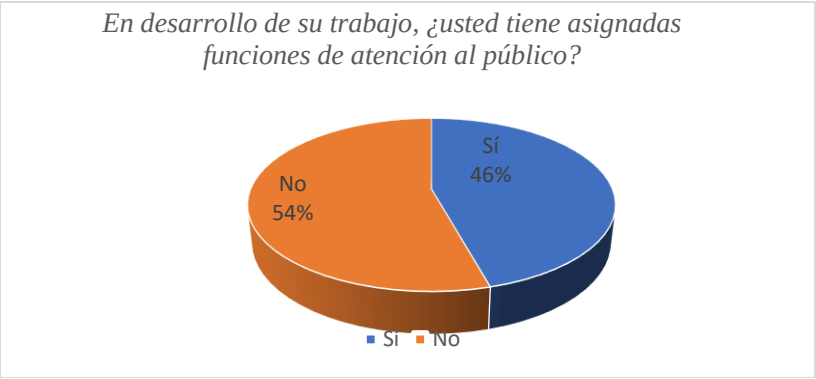
A la pregunta, si en desarrollo de su trabajo, ¿usted tiene asignadas funciones de atención al público? el (54,3%) informó no tener asignadas funciones de atención al público, mientras que, el (45,7%) restante de quienes contestaron la encuesta manifestó realizar estas funciones. Este porcentaje es interesante porque estas funciones requieren apropiarse de estrategias como las que se desarrollan desde la PPLGBTI.

Tabla 101. Funciones de atención al público.

En desarrollo de su trabajo, ¿usted tiene asignadas funciones de atención al público?	Personas	Porcentaje
Sí	2.200	45,7%
No	2.614	54,3%
Total	4.814	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 13. Funciones de atención al público.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Facilidad / Dificultad de atención de grupos de personas

Esta pregunta evalúa la facilidad y dificultad según los servidores y las servidoras que contestaron la encuesta y que tiene en su función asignada la atención al público, es decir que se analiza sobre el (45,7%) del total.

Con el fin de facilitar la lectura de la información, las opciones de respuesta se agruparon en cuatro tablas, que se presenta a continuación.

Tabla 102. Facilidad/dificultad de atención según grupo etario

Seleccione de uno a cinco la facilidad/dificultad de atención de los siguientes grupos de personas (1 es muy fácil, 5 es muy difícil)	1	2	3	4	5	Total
Adulto/Adulta mayor	700	502	491	321	170	2184
	32,1%	23,0%	22,5%	14,7%	7,8%	100,0%
Jóvenes	1010	472	282	231	180	2175
	46,4%	21,7%	13,0%	10,6%	8,3%	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Considerando el ciclo vital, se observa que los porcentajes de respuesta más altos están en el (1), y van descendiendo, es decir, que los servidores/as que responden a esta pregunta no encuentran especialmente difícil la atención según la edad del ciudadano o ciudadana. En la calificación 5 que equivale a muy difícil, se identifica que el grupo que mayor porcentaje de encuestados/as reconoce como muy difícil de atender son los jóvenes con el (8,3%) y el (7,8%) manifiesta como muy difícil la atención a un adulto o adulta mayor.

Tabla 103. Facilidad/dificultad de atención según OS e IG

Seleccione de uno a cinco la facilidad/dificultad de atención de los siguientes grupos de personas (1 es muy fácil, 5 es muy difícil)	1	2	3	4	5	Total
Lesbianas	937	498	330	237	168	2170
	43,2%	22,9%	15,2%	10,9%	7,7%	100%
Gais	925	514	335	220	176	2170
	42,6%	23,7%	15,4%	10,1%	8,1%	100%
Bisexuales	957	512	330	204	163	2166
	44,2%	23,6%	15,2%	9,4%	7,5%	100%
Personas transgénero	864	507	366	244	187	2168
	39,9%	23,4%	16,9%	11,3%	8,6%	100%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Respecto a las personas de los sectores LGBTI, nuevamente se observa que los porcentajes de respuesta más altos están en el (1) y van descendiendo, es decir, que los

servidores/as que responden a esta pregunta no encuentran especialmente difícil la atención cuando las personas manifiestan ser de los sectores LGBT.

Es de notar que, el (8,6%) de quienes contestaron la encuesta consideran que las personas transgénero resultan *muy difícil* de atender, el (8,1%) indica que es muy difícil la atención a gais, el (7,7%) a lesbianas y el (7,5%) que es muy difícil la atención a bisexuales. Así, si bien estos porcentajes no parecen mayores respecto a los asignados a otros grupos, son las personas transgénero las que primordialmente se perciben como de muy difícil atención y de manera descendente los gais. Estos resultados concuerdan con otras mediciones realizadas al respecto, en la LB 2015, frente a la pregunta sobre el grado de facilidad o dificultad en la atención entre varios grupos de personas, servidores y servidores que ofrecían atención al público respondieron que, en cuanto a la dificultad, las personas de los estratos 5 y 6 y las personas transgénero eran las más difíciles de atender, seguidas de las personas adultas mayores, lesbianas y gais. Comparado con 2010, se observa que son estos mismos grupos de personas las que presentaban mayor grado de dificultad en la atención, sólo que cambian las posiciones en los niveles de dificultad. En 2010, las personas mayores son el grupo que presenta mayor dificultad en la atención, con (2,67%), mientras que para 2014 este grupo poblacional se ubica en el tercer puesto de dificultad con (2,18%). En 2010, las personas transgénero ocupaban el segundo puesto en dificultad de atención, al igual que en 2014, aunque disminuyen 11 puntos porcentuales en 2014.

Tabla 104. Facilidad/dificultad de atención según estrato

Seleccione de uno a cinco la facilidad/dificultad de atención de los siguientes grupos de personas (1 es muy fácil, 5 es muy difícil)	1	2	3	4	5	Total
Personas de estrato 1 y 2	912	514	321	238	187	2172
	42,0%	23,7%	14,8%	11,0%	8,6%	100,0%
Personas de estrato 3 y 4	884	493	361	260	171	2169
	40,8%	22,7%	16,6%	12,0%	7,9%	100,0%
Personas de estrato 5 y 6	732	484	394	320	234	2164
	33,8%	22,4%	18,2%	14,8%	10,8%	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Como se reconoció en los grupos anteriores, por estrato también se observa que el porcentaje más alto está en la opción (1) es decir, que la mayor parte de los servidores/as que responden la pregunta consideran que son de muy fácil atención las personas cuando el criterio de referencia es el estrato. Sin embargo, son las personas de los estratos 5 y 6 las que por una parte tiene un porcentaje más bajo en la opción (1), de manera que el (33,8%) de servidores/as que contestan la encuesta les consideran de muy fácil atención, frente al (42%) asignado a las personas de estratos 1 y 2.

Por otra parte, en la opción (5) muy difícil de atender, es el grupo que representa un porcentaje más alto de respuesta. El (10,8%) les consideran muy difícil de atender, seguido de las personas de los estratos 1 y 2 (8,6%) y de las personas de estratos 3 y 4 (7,9%).

Tabla 105. Facilidad/dificultad de atención según grupo étnico y discapacidad

Seleccione de uno a cinco la facilidad/dificultad de atención de los siguientes grupos de personas (1 es muy fácil, 5 es muy difícil)	1	2	3	4	5	Total
Indígenas	812	544	391	262	157	2166
	37,5%	25,1%	18,1%	12,1%	7,2%	100,0%
Afrodescendientes	941	527	310	225	164	2167
	43,4%	24,3%	14,3%	10,4%	7,6%	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Por grupo étnico, se observa un comportamiento similar a la descrita respecto a los otros grupos. Son las personas afrodescendientes las que el (7,6%) de encuestados consideran, seguido de indígenas, a quienes el (7,2%) así lo establecen.

Según estos resultados, para quienes contestaron la encuesta, notoriamente el grupo más difícil de atender son las personas de los estratos socioeconómicos 5 y 6 (10,8%). Luego, se observa que el porcentaje que considera muy difícil la atención al resto de grupos oscila entre el (7,2%) y el (8,6%), sin notar porcentajes mayores hacia las personas de los sectores LGBTI.

Para el análisis de esta pregunta se agregaron las calificaciones 1 y 2 como fácil/ muy fácil, la calificación 3 como medio, la calificación 4 y 5 como difícil/ muy difícil, con el fin de entender mejor estos comportamientos.

Se observa que, acorde a quienes contestaron esta pregunta, son las personas de estratos 5 y 6 las que resultan de más difícil atención (25,6%), los jóvenes los de más fácil atención (68,1%) y el grupo de adultos/as mayor al que se le atribuye una dificultad media (22,5%). Es de señalar que, lo que respecta a la atención a las personas de los sectores LGBT, no se observan atribuciones marcadamente distintas a las que se hace sobre otros grupos.

Sección 2. Conocimiento de la Estrategia de Cambio Cultural

Estas preguntas tenían como objetivo indagar acerca de los conocimientos que tienen los servidores y las servidoras sobre la estrategia de cambio cultural En Bogotá se puede ser, refiriendo aspectos específicos como el reconocimiento del eslogan o la imagen de la estrategia, por ejemplo.

Conocimiento del eslogan En Bogotá se puede ser

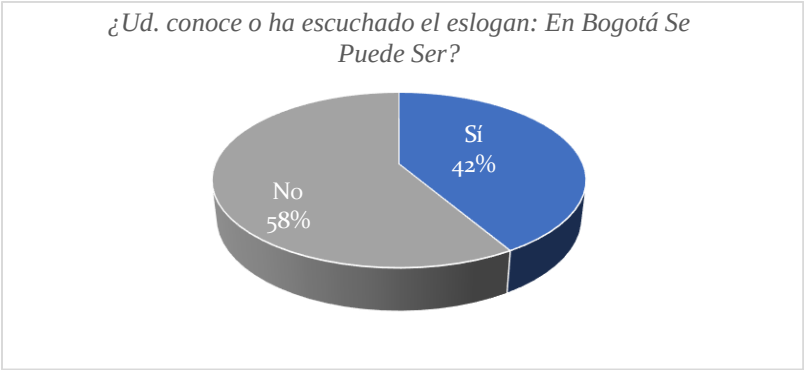
A la pregunta ¿Usted conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser?, el (41,5%), 1829 servidoras y servidores manifestaron que, si conocían o habían escuchado el eslogan, mientras que el (58,5%) 2577 de los 4406 servidores que contestaron la encuesta expresaron no conocerlo o haberlo escuchado.

Tabla 106. Conocimiento del eslogan En Bogotá se puede ser

¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser?	Personas	Porcentaje
Sí	1829	41,5%
No	2577	58,5%
Total	4406	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 14. Conocimiento del eslogan En Bogotá se puede ser.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Por nivel del cargo, como se observa en la tabla, el (44,2%) de nivel directivo o asesor, el (44,3%) de nivel profesional y el (37,0%) expresaron conocer o haber escuchado el eslogan En Bogotá se puede ser. Se observa en el nivel técnico asistencial ocho puntos porcentuales por debajo. Esto indica que, por nivel de cargo, el (55,8%) de las directivas y directivos que respondieron la escuesta no han escuchado o no conocen el eslogan de la estrategia de cambio cultural en Bogotá se puede Ser, el (55,7%) de las y los profesionales y el (63%) de los técnicos asistenciales.

Tabla 107. Conocimiento del eslogan En Bogotá se puede ser por nivel del cargo.

¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser?	Sí		No		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Directivo / Asesor	84	44,2%	106	55,8%	190	100,0%
Profesional	1027	44,3%	1289	55,7%	2316	100,0%
Asistencial / Técnico	494	37,0%	841	63,0%	1335	100,0%
Total	1605	41,8%	2236	58,2%	3841	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Los resultados a la pregunta sobre el conocimiento del eslogan En Bogotá se pueden ser, por entidad, evidencian que en general para las 24 entidades que contestaron la encuesta el conocimiento del eslogan es del (41,5%) (1.829), de otra parte (58,5%), (2.577) indicó no conocer el eslogan. Es decir, que en cada una de estas entidades
42,5 de cada cien conocen el eslogan y 58,5 no la conocen, son diez y seis servidores/as que por cada cien que no conocen el eslogan. Cabe anotar que todas las entidades que participaron en su diligenciamiento desarrollan acciones en el marco del plan de acción de la política pública LGBTI y en ese sentido realizan actividades de transversalización de la estrategia en Bogotá Se Puede Ser a través de las oficinas de comunicaciones, y de Ambientes Laborales Inclusivos a través de las oficinas de talento humano, enmarcadas en los planes de actividades que realizan las entidades para cumplir con las metas establecidas en el plan de acción de la política.

Al respecto y de acuerdo con la tabla 108, se analiza lo siguiente: en la Secretaría de Educación del Distrito el (71,2%) de las y los servidores que respondieron la encuesta expresó no conocer o haber escuchado el eslogan de la estrategia En Bogotá se puede ser; de manera descendiente se encuentra la Secretaria de Desarrollo Económico en la que (66%) de servidoras y servidores expresó no conocer este eslogan. Otras entidades por encima del 60 por ciento se ubican, Secretarías como las de Salud con el (62%), Hacienda (60%), Movilidad (62%), Secretaría General (61,5%), Secretaría de Seguridad (60%), IDPC (63,2%). La entidad que presenta el más bajo porcentaje de desconocimiento del eslogan

es la Secretaría Distrital de Planeación en donde solo el (12,1%) de las servidoras y servidores desconoce el eslogan de la estrategia En Bogotá se puede ser, relación clara con estar en esta entidad la Dirección de Diversidad Sexual. Otra entidad que presenta un porcentaje relativamente bajo de desconocimiento es la Secretaría de Hábitat alrededor del 25%.

Tabla 108. Conocimiento del eslogan En Bogotá se puede ser por entidad.

¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser?	Sí		No		Total	
	Servidores/as	Porcentaje	Servidores/as	Porcentaje	Servidores/as	Porcentaje
Secretaría Distrital de Gobierno	57	40,1%	85	59,9%	142	100%
Secretaría Distrital de Salud	73	38,0%	119	62,0%	192	100%
Secretaría de Educación del Distrito	356	28,8%	882	71,2%	1238	100%
Secretaría Distrital de Ambiente	31	53,4%	27	46,6%	58	100%
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	34	47,9%	37	52,1%	71	100%
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	67	34,0%	130	66,0%	197	100%
Secretaría Distrital de Hacienda	72	39,3%	111	60,7%	183	100%
Secretaría Distrital de Integración Social	324	44,4%	406	55,6%	730	100%
Secretaría Distrital de Movilidad	91	37,8%	150	62,2%	241	100%
Secretaría Distrital de Planeación	196	87,9%	27	12,1%	223	100%
Secretaría Distrital del Hábitat	6	75,0%	2	25,0%	8	100%
Secretaría General	147	38,5%	235	61,5%	382	100%
Secretaría Jurídica	37	46,8%	42	53,2%	79	100%
Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	42	40,0%	63	60,0%	105	100%
Secretaría de la Mujer	52	64,2%	29	35,8%	81	100%
Canal Capital	6	66,7%	3	33,3%	9	100%
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	24	48,0%	26	52,0%	50	100%
Instituto Distrital de las Artes	28	66,7%	14	33,3%	42	100%
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	7	36,8%	12	63,2%	19	100%
Departamento Administrativo del Servicio Civil	15	55,6%	12	44,4%	27	100%
Instituto Para La Economía Social	13	41,9%	18	58,1%	31	100%
Instituto Distrital de Turismo	11	61,1%	7	38,9%	18	100%
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	9	42,9%	12	57,1%	21	100%
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	131	50,6%	128	49,4%	259	100%
Total	1829	41,5%	2577	58,5%	4406	100%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Conocimiento del responsable de la estrategia

Los resultados de la pregunta: El eslogan En Bogotá se Puede Ser hace parte de una estrategia de cambio cultural. ¿Sabe usted, en cabeza de quién está esta estrategia en el Distrito?, 852 servidores/as hacen referencia mayormente a la Secretaría Distrital de Planeación con un (48,5%), 453 servidores/as, es decir, el (25,8%) indican que está en

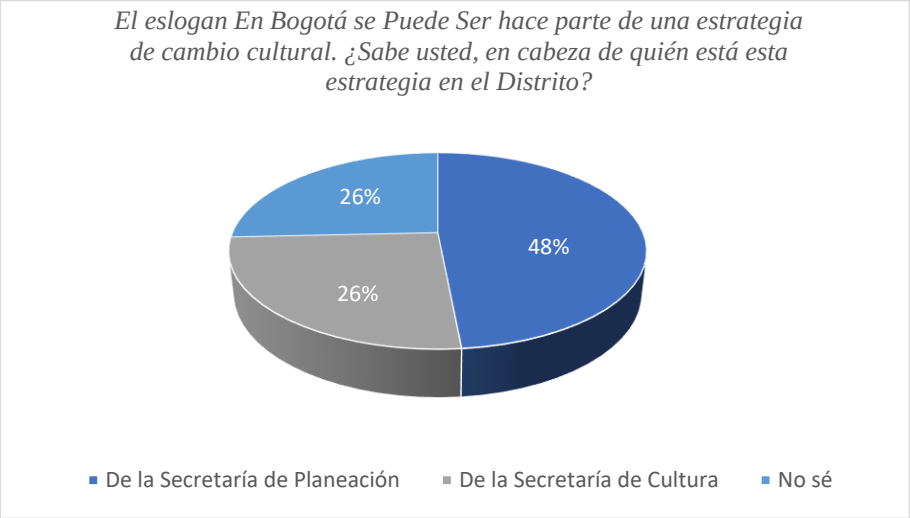
cabeza de la Secretaría Distrital de Cultura, mientras que 452 servidores/as, el (25,7%) manifestó que no sabía. Siendo superior el número de personas (905) que ofrecen una respuesta equivocada al responder que está a cargo de la SDC o que no sabe, frente a las 852 servidores/as que aciertan al responder que está a cargo de la SDP.

Tabla 109. Conocimiento del responsable de la estrategia.

El eslogan En Bogotá se Puede Ser hace parte de una estrategia de cambio cultural. ¿Sabe usted, en cabeza de quién está esta estrategia en el Distrito?	Personas	Porcentaje
De la Secretaría de Planeación	852	48,5%
De la Secretaría de Cultura	453	25,8%
No sé	452	25,7%
Total	1757	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 15. Conocimiento del responsable de la estrategia.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Al discriminar estas respuestas por entidad es posible reconocer tres grupos: 1. aquellas entidades en las de manera notoria se reconoce que la estrategia está a cargo de la SDP y que el porcentaje de quienes contestan equivocadamente es inferior. 2. Aquellas entidades en las que el porcentaje de respuestas correctas es superior a cada una de las opciones equivocadas y 3. En el porcentaje de quienes responden equivocadamente es notoriamente superior a quienes reconocen a la SDP como coordinadora de la estrategia.

Así, en el primer grupo se reconoce que en la SDCRD el (63%), en la SDP (87%), en la SJ (58%), en la SDMujer (64,7%) y en la Secretaría General (63%) de los servidores/as reconocen a la SDP como líder de la estrategia de cambio cultural. Posiblemente esto asociado al trabajo articulado y permanente que se realiza con estas secretarias en el marco de la PPLGBTI, lo que puede estar dado cuenta de la apropiación de la estrategia.

En el segundo grupo, se identifica que en secretarías como Gobierno[61], Salud[62], Desarrollo Económico[63], Hacienda[64], Integración Social[65] y Movilidad[66] comparativamente el porcentaje de servidores/as que señalan a la SDP como responsable de la estrategia de cambio cultural es superior respecto al porcentaje que indican o que es la SDCRD la responsable o que indican no saber. Aunque este resultado es bastante satisfactorio, no se debe perder de vista primero que el porcentaje de servidores/as que indican no saber, en todos los casos, es superior al 20% y segundo, que el porcentaje total que da una respuesta errónea es superior al porcentaje que responde SDP.

Como parte del tercer grupo, se encuentra la SED, SDA y la SDHábitat, con los siguientes resultados: SED el (38,9%) indican no saber quién es el líder de la estrategia, el (34,5%) señalan que es la SDCRD y el (26,6%) que es la SDP. Por su parte, en la SDA, se observa que el mismo orden los porcentajes respectivos son (38,7%), (25,8%) y (35,5%). Finalmente en la SDHábitat se encuentra que el (40%) y el (60%) reconocen o no saber o que es la SDCRD la responsable de la estrategia.

Sobre este grupo, se considera la necesidad de un trabajo focalizado, que apoye la apropiación de la estrategia. Esto considerando que el conocer quién es el líder de la estrategia, puede estar dado cuenta del conocimiento general sobre la misma, y el haber tenido algún grado de exposición a la campaña.

Tabla 110. Conocimiento del responsable de la estrategia por entidad.

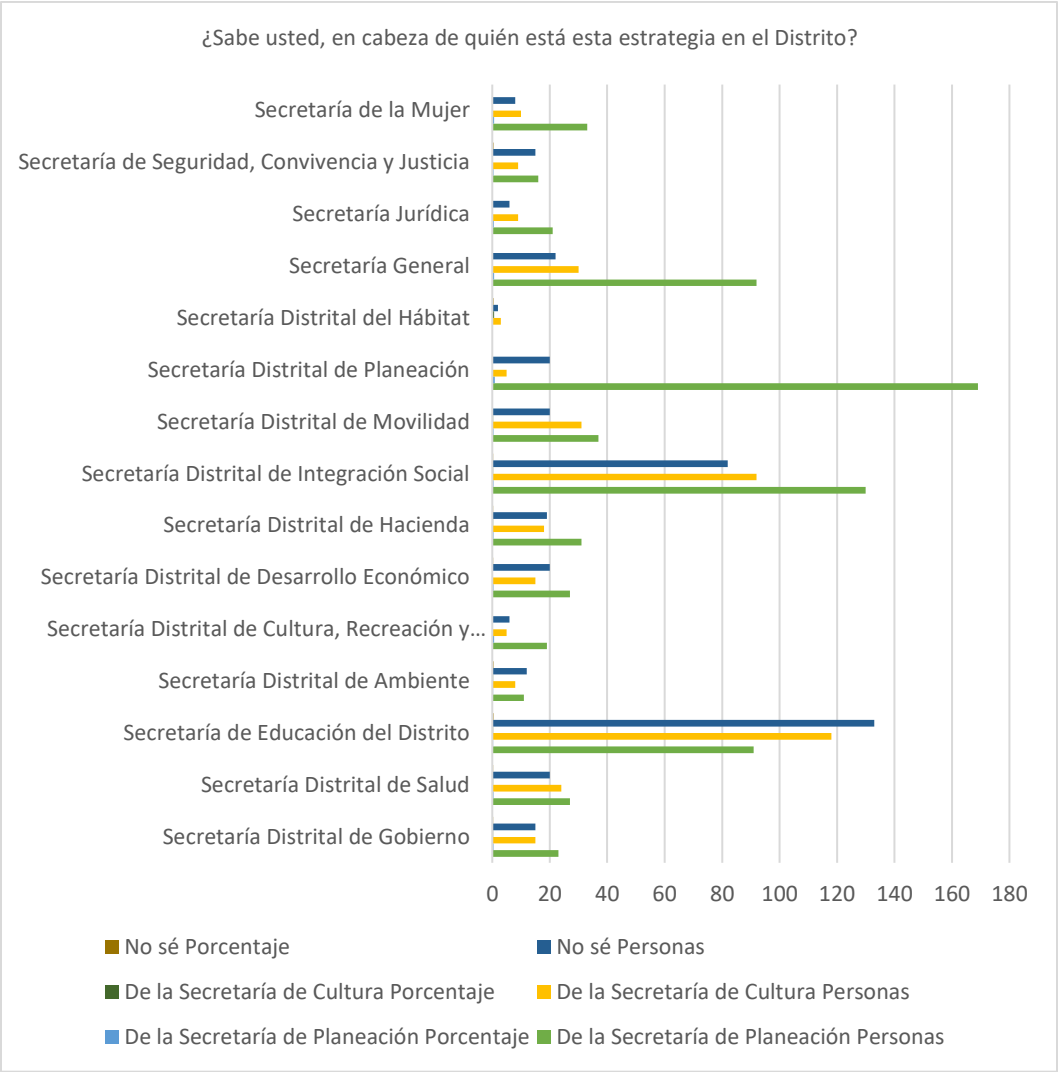
¿Sabe usted, en cabeza de quién está esta estrategia en el Distrito?	De la Secretaría de Planeación		De la Secretaría de Cultura		No sé		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Secretaría Distrital de Gobierno	23	43,4%	15	28,3%	15	28,3%	53	100%
Secretaría Distrital de Salud	27	38,0%	24	33,8%	20	28,2%	71	100%
Secretaría de Educación del Distrito	91	26,6%	118	34,5%	133	38,9%	342	100%
Secretaría Distrital de Ambiente	11	35,5%	8	25,8%	12	38,7%	31	100%
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	19	63,3%	5	16,7%	6	20,0%	30	100%
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	27	43,5%	15	24,2%	20	32,3%	62	100%
Secretaría Distrital de Hacienda	31	45,6%	18	26,5%	19	27,9%	68	100%
Secretaría Distrital de Integración Social	130	42,8%	92	30,3%	82	27,0%	304	100%
Secretaría Distrital de Movilidad	37	42,0%	31	35,2%	20	22,7%	88	100%

[61] SDG: (43,4%) de servidores/as reconocen a la SDP como líder de la estrategia de cambio cultural, frente al (28,3%) que indican que es la SDCRD y el (28,3%) que señala no saber.
[62] SDS: (38%) de servidores/as reconocen a la SDP como líder de la estrategia de cambio cultural, frente al (33,8%) que indican que es la SDCRD y el (28,2%) que señala no saber.
[63] SDDE: (43,5%) de servidores/as reconocen a la SDP como líder de la estrategia de cambio cultural, frente al (24,2%) que indican que es la SDCRD y el (32,3%) que señala no saber.
[64] SDHacienda: (45,6%) de servidores/as reconocen a la SDP como líder de la estrategia de cambio cultural, frente al (26,5%) que indican que es la SDCRD y el (27,9%) que señala no saber.
[65] SDIS: (42,8%) de servidores/as reconocen a la SDP como líder de la estrategia de cambio cultural, frente al (30,3%) que indican que es la SDCRD y el (27,0%) que señala no saber.
[66] SDM: (42%) de servidores/as reconocen a la SDP como líder de la estrategia de cambio cultural, frente al (35,2%) que indican que es la SDCRD y el (22,7%) que señala no saber.

¿Sabe usted, en cabeza de quién está esta estrategia en el Distrito?	De la Secretaría de Planeación		De la Secretaría de Cultura		No sé		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Secretaría Distrital de Planeación	169	87,1%	5	2,6%	20	10,3%	194	100%
Secretaría Distrital del Hábitat	0	0,0%	3	60,0%	2	40,0%	5	100%
Secretaría General	92	63,9%	30	20,8%	22	15,3%	144	100%
Secretaría Jurídica	21	58,3%	9	25,0%	6	16,7%	36	100%
Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	16	40,0%	9	22,5%	15	37,5%	40	100%
Secretaría de la Mujer	33	64,7%	10	19,6%	8	15,7%	51	100%
Canal Capital	2	33,3%	4	66,7%	0	0,0%	6	100%
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	13	56,5%	6	26,1%	4	17,4%	23	100%
Instituto Distrital de las Artes	13	46,4%	6	21,4%	9	32,1%	28	100%
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	4	57,1%	2	28,6%	1	14,3%	7	100%
Departamento Administrativo del Servicio Civil	11	73,3%	3	20,0%	1	6,7%	15	100%
Instituto Para La Economía Social	12	92,3%	1	7,7%	0	0,0%	13	100%
Instituto Distrital de Turismo	9	81,8%	0	0,0%	2	18,2%	11	100%
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	4	44,4%	3	33,3%	2	22,2%	9	100%
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	57	45,2%	36	28,6%	33	26,2%	126	100%
Total	852	48,5%	453	25,8%	452	25,7%	1757	100%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 16. Conocimiento del responsable de la estrategia por entidad.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Conocimiento sobre el objetivo de la estrategia En Bogotá se puede ser

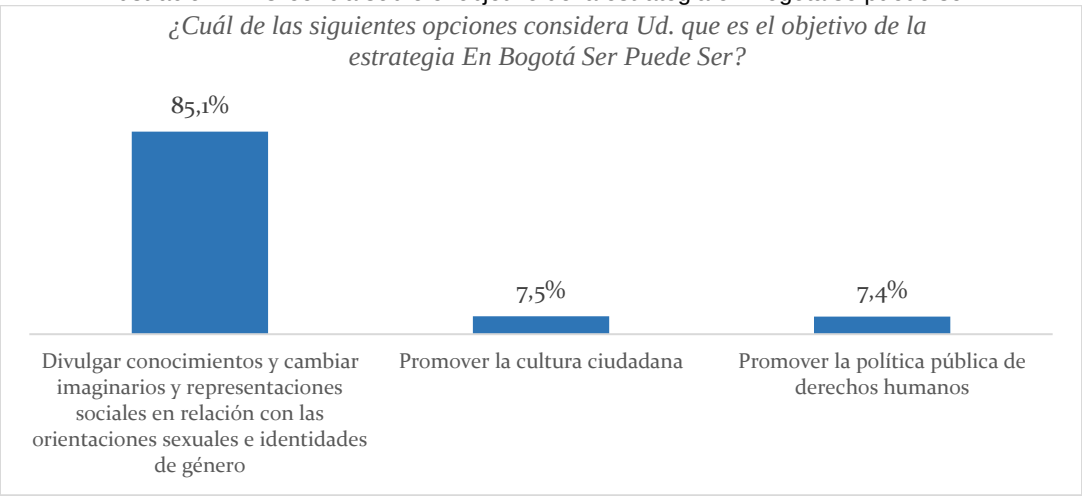
En cuanto a la pregunta de conocimiento del eslogan, ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que es el objetivo de la estrategia En Bogotá Se Puede Ser?, 1,550 servidores/as, correspondiente al (85,1%) de las personas qué manifestaron que conocen o han escuchado el eslogan en Bogotá se puede ser, dijeron que el objetivo de la estrategia es divulgar conocimientos y cambiar imaginarios y representaciones sociales en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género.

Tabla 111. Conocimiento sobre el objetivo de la estrategia en Bogotá se puede ser.

¿Cuál de las siguientes opciones considera Ud. que es el objetivo de la estrategia En Bogotá Se Puede Ser?	Personas	Porcentaje
Divulgar conocimientos y cambiar imaginarios y representaciones sociales en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género	1550	85,1%
Promover la cultura ciudadana	136	7,5%
Promover la política pública de derechos humanos	135	7,4%
Total	1821	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 17. Creencia sobre el objetivo de la estrategia en Bogotá se puede ser.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Si bien, este porcentaje inicialmente es alentador respecto a la estrategia, es importante señalar dos aspectos, el primero, que corresponde a quienes previamente han indicado que conocen el eslogan En Bogotá se puede ser; el segundo, que la opción de respuesta: Divulgar conocimientos y cambiar imaginarios y representaciones sociales en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género, ofrece un nivel de detalle, extensión y precisión que no es comparable con las otras opciones de respuesta y por tanto, puede resultar más atractiva al momento de contestar sin que por ello, indique un conocimiento específico sobre la estrategia.

Al observar estos resultados discriminados por entidad, como se presenta en la tabla a continuación, llama la atención la información de la Secretaría Distrital de Hábitat (66,4%) y de la Secretaría de Educación Distrital (75,2%), la cuales reportan los porcentajes más bajo sobre la opción correcta y los más altos en las opciones de respuesta de Promover la cultura ciudadana y Promover la política pública de derechos humanos.

De otra parte, es notoriamente alto el resultado de la SDMujer (98,1%) y de la SDA (90,3%) respecto al objetivo Divulgar conocimientos y cambiar imaginarios y representaciones sociales en relación con las OS e IG.

Tabla 112. Objetivo de la estrategia de ambientes laborales inclusivos por Entidad.

De lo que Ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo es	Divulgar conocimientos y cambiar imaginarios y representaciones sociales en relación con las OS e IG		Promover la cultura ciudadana		Promover la política pública de derechos humanos		Total	
	Person	Porcen	Person	Porcen	Person	Porcen	Person	Porcen
Secretaría Distrital de Gobierno	48	84,2%	4	7,0%	5	8,8%	57	100%
Secretaría Distrital}de Salud	60	82,2%	7	9,6%	6	8,2%	73	100%
Secretaría de Educación del Distrito	267	75,2%	46	13,0%	42	11,8%	355	100%
Secretaría Distrital de Ambiente	28	90,3%	2	6,5%	1	3,2%	31	100%
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	29	87,9%	3	9,1%	1	3,0%	33	100%

De lo que Ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo es	Divulgar conocimientos y cambiar imaginarios y representaciones sociales en relación con las OS e IG		Promover la cultura ciudadana		Promover la política pública de derechos humanos		Total	
	Person	Porcen	Person	Porcen	Person	Porcen	Person	Porcen
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	57	85,1%	5	7,5%	5	7,5%	67	100%
Secretaría Distrital de Hacienda	59	81,9%	7	9,7%	6	8,3%	72	100%
Secretaría Distrital de Integración Social	274	85,4%	23	7,2%	24	7,5%	321	100%
Secretaría Distrital de Movilidad	78	85,7%	6	6,6%	7	7,7%	91	100%
Secretaría Distrital de Planeación	173	88,7%	8	4,1%	14	7,2%	195	100%
Secretaría Distrital del Hábitat	4	66,7%	0	0,0%	2	33,3%	6	100%
Secretaría General	128	87,7%	9	6,2%	9	6,2%	146	100%
Secretaría Jurídica	32	86,5%	3	8,1%	2	5,4%	37	100%
Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	35	85,4%	3	7,3%	3	7,3%	41	100%
Secretaría Distrital de la Mujer	51	98,1%	1	1,9%	0	0,0%	52	100%
Canal Capital	6	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	100%
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	21	87,5%	1	4,2%	2	8,3%	24	100%
Instituto Distrital de las Artes	28	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	28	100%
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	7	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	100%
Departamento Administrativo del Servicio Civil	15	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	15	100%
Instituto Para La Economía Social	13	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	100%
Instituto Distrital de Turismo	11	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	100%
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	8	88,9%	0	0,0%	1	11,1%	9	100%
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	118	90,1%	8	6,1%	5	3,8%	131	100%
Total	1550	85,1%	136	7,5%	135	7,4%	1821	100%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Reconocimiento de la imagen del eslogan

En cuanto a la pregunta de identificación y reconocimiento de la imagen Ud. Ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación:

El (61,4%) del total de quienes contestaron la encuesta, es decir, 2.703 servidores/as manifiestan que no ha visto o reconoce esta imagen, mientras que, el (38,6%) restante, 1.696 servidores/as dicen que sí la han visto o reconocen.

Representación del eslogan

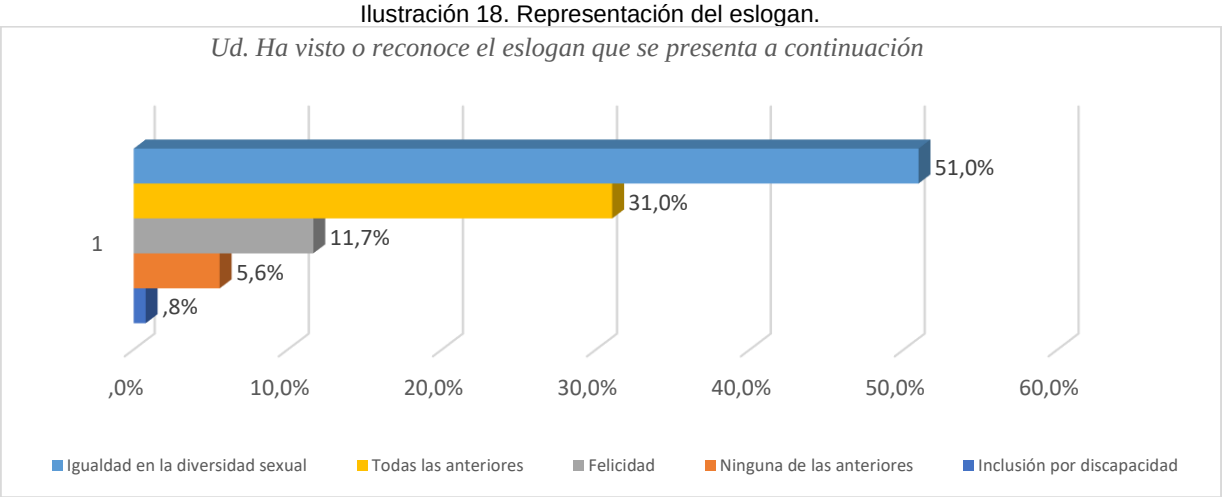
La pregunta: Ud. cree que el anterior eslogan representa? que tuvo como opciones de respuesta: felicidad; igualdad en la diversidad sexual; inclusión por discapacidad; todas las anteriores; ninguna de las anteriores y que estuvo dirigida a todas y todos los servidores que contestaron la encuesta, dio como resultado que el (51%) (2239) de las y los encuestados opinó que el eslogan representa igualdad en la diversidad sexual; el (11,7%), 512 servidoras y servidores cree que el eslogan representa felicidad, el (0,8%) cree que representa inclusión por discapacidad (34), el (31%) (1.364) servidores considera que representa todas las anteriores, es decir, felicidad, igualdad en la diversidad sexual e inclusión por discapacidad. Por otro lado, el (5,6%) indicó que el eslogan no representa ninguna de las anteriores (245). Esto significa que alrededor del (49%) (2155) de las servidores y servidores que contestaron la encuesta no tienen claridad sobre lo que representa el eslogan.

Tabla 113. Representación del eslogan.

Ud. cree que el anterior eslogan representa	Personas	Porcentaje
Inclusión por discapacidad	34	,8%
Ninguna de las anteriores	245	5,6%
Felicidad	512	11,7%
Todas las anteriores	1364	31,0%
Igualdad en la diversidad sexual	2239	51,0%
Total	4394	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 18. Representación del eslogan.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

A la pregunta, Ud. cree que el anterior eslogan representa… por rango de edad, se observa que es el grupo entre 18 a 26 años quienes más identifican la imagen con felicidad y como igualdad en la diversidad el (57,8%) y (12,7%) respectivamente. Mientras que el grupo mayor de 46 años son quienes más consideraron la respuesta de todas las anteriores, en la que se incluye también inclusión por discapacidad (35,9%)

Tabla 114. Representación del eslogan por rango de edad.

Ud. cree que el anterior eslogan representa:		Felicidad	Igualdad en la diversidad sexual	Inclusión por discapacidad	Todas las anteriores	Ninguna de las anteriores	Total
Entre 18-26 años	Personas	13	59	0	23	7	102
	Porcentaje	12,7%	57,8%	0,0%	22,5%	6,9%	100%
	Personas	274	1266	15	633	130	2318

Entre 27-45 años	Porcentaje	11,8%	54,6%	,6%	27,3%	5,6%	100%
Mayor de 46 años	Personas	225	914	19	708	108	1974
	Porcentaje	11,4%	46,3%	1,0%	35,9%	5,5%	100%
Total	Personas	512	2239	34	1364	245	4394
	Porcentaje	11,7%	51,0%	,8%	31,0%	5,6%	100%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Identificación del eslogan

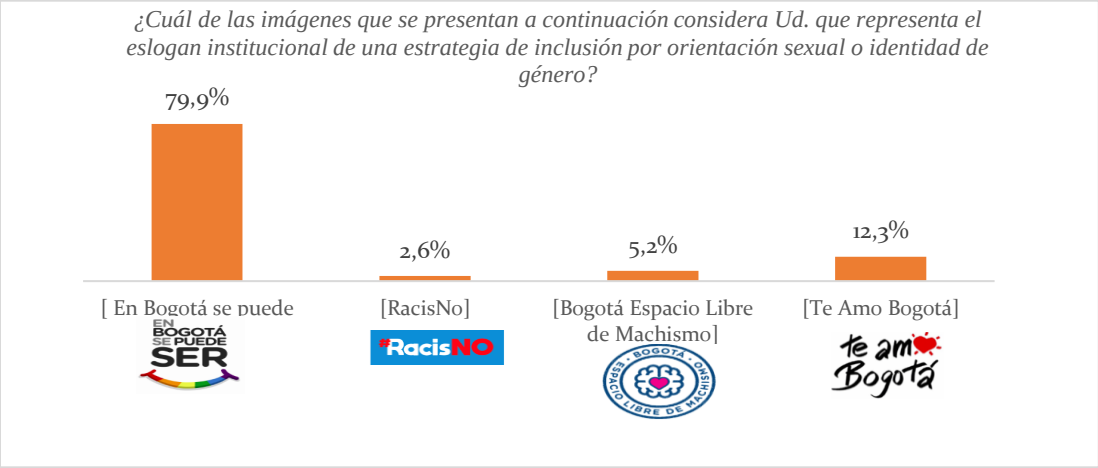
En cuanto a la pregunta de percepción: ¿Cuál de las imágenes que se presentan a continuación considera usted que representa el eslogan institucional de una estrategia de inclusión por orientación sexual o identidad de género?, los resultados fueron mayormente para el eslogan de "En Bogotá se puede ser" con el (79,9%), mientras que, el de "RacisNo" representa el (2,6%), el eslogan "te amo Bogotá" con el (12,3%), y el eslogan de "Bogotá libre de machismo" con el (5,2%).

Tabla 115. Identificación del eslogan.

¿Cuál de las imágenes que se presentan a continuación considera Ud. que representa el eslogan institucional de una estrategia de inclusión por orientación sexual o identidad de género?	Personas	Porcentaje
En Bogotá se puede ser	3504	79,9%
RacisNo	114	2,6%
Bogotá Espacio Libre de Machismo	226	5,2%
Te Amo Bogotá	541	12,3%
Total	4385	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 19. Identificación del eslogan.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Mensaje del eslogan identificado

En la pregunta, El eslogan que usted identificó representa… se observa que el (88,8%) de quienes contestaron la encuesta manifiestan que el eslogan representa igualdad de derechos, Mientras que el (7,6%) manifiesta que este representa Bogotá libre de machismo, el (1,4%) indica que representa participación de mujeres.

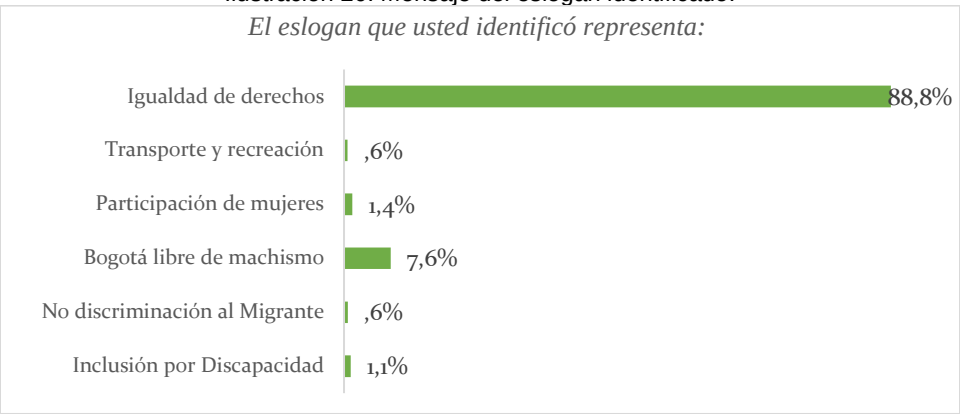
Tabla 116. Mensaje del eslogan identificado.

El eslogan que usted identificó representa:	**Personas**	**Porcentaje**
Inclusión por Discapacidad	48	1,1%
No discriminación al Migrante	27	,6%

Bogotá libre de machismo	333	7,6%
Participación de mujeres	60	1,4%
Transporte y recreación	26	,6%
Igualdad de derechos	3900	88,8%
Total	4394	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 20. Mensaje del eslogan identificado.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Sección 3. Semana por la Igualdad

En esta sección se presentan dos preguntas relevantes, una respecto al conocimiento de la realización de la semana y la otra sobre la participación en esta actividad.

Conocimiento de la realización de la Semana por la Igualdad

A la pregunta si ¿Ud. ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente la Semana por la Igualdad?, (1.450) servidores/as, correspondiente al (33%) del total de personas que contestaron la encuesta, manifiestan que sí han escuchado o conocen que en Bogotá se realiza anualmente la semana por la igualdad, mientras que el (67%) (2.940) restante indica que no ha escuchado o conoce; porcentajes preocupantes dado que esta actividad se ha realizado de manera consecutiva durante 9 años.

Tabla 117. Conocimiento de la realización de la Semana por la Igualdad.

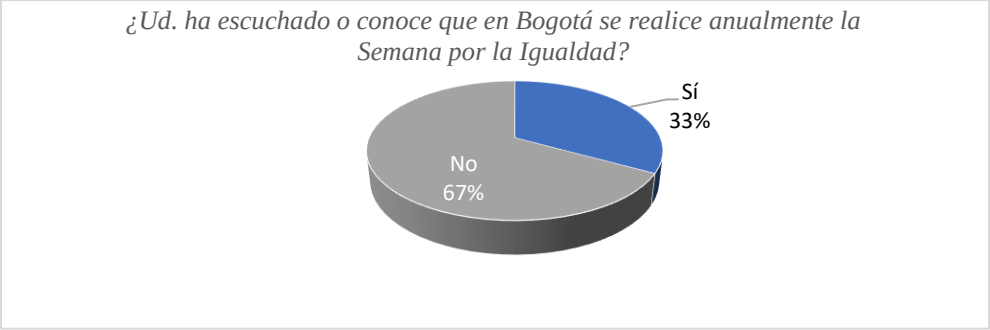
¿Ud. ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente la Semana por la Igualdad?	Personas	Porcentaje
Sí	1450	33,0%
No	2940	67,0%
Total	4390	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Por entidad se observa, que la entidad en la que un mayor porcentaje de servidoras y servidores ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente al Semana por la Igualdad es la SDP con un 69%, porcentaje que se entiende al estar ubicada en esta Secretaría la Dirección de Diversidad Sexual, no obstante ser así el 31% expresó no haber escuchado sobre la semana. Las otras entidades con porcentajes por encima del 50% son IDPAC e IDARTES. El IDPAC ha estado desde que se inició su desarrollo articulada a la DDS en su desarrollo e IDARTES en los últimos años. Si bien como se anotó arriba, el porcentaje de conocimiento de la Semana es solo del 33%, en entidades como Desarrollo Económico, Educación, Hacienda, Seguridad, Salud es aún más bajo.

	¿Ud. ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente la Semana por la Igualdad?					
	Sí		No		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Secretaría de Gobierno	61	43%	80	57%	141	100%
Secretaría de Salud	45	23%	147	77%	192	100%
Secretaría de Educación	263	21%	968	89%	1231	100%
Secretaría de Ambiente	24	41%	34	59%	58	100%
Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	23	33%	47	67%	70	100%
Secretaría de Desarrollo Económico	46	23%	150	77%	196	100%
Secretaría de Hacienda	53	29%	129	71%	182	100%
Secretaría de Integración Social	309	42%	420	58%	729	100%
Secretaría de Movilidad	68	28%	173	72%	241	100%
Secretaría de Planeación	153	69%	69	31%	222	100%
Secretaría de Hábitat	3	38%	5	62%	8	100%
Secretaría General	111	29%	269	71%	380	100%
Secretaría Jurídica	32	41%	47	59%	79	100%
Secretaría de Seguridad	23	22%	82	78%	105	100%
Secretaría de la Mujer	41	51%	40	49%	81	100%
Canal Capital	4	44%	5	56%	9	100%
Instituto de Recreación y Deporte	15	30%	35	70%	50	100%
Instituto de las Artes	22	52%	20	48%	42	100%
Instituto de Patrimonio Cultural	8	42%	11	58%	19	100%
Departamento Administrativo del Servicio Civil	11	41%	16	59%	27	100%
Instituto Para La Economía Social	13	42%	18	58%	31	100%
Instituto Distrital de Turismo	8	44%	10	56%	18	100%
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	12	57%	9	43%	21	100%
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	102	40%	156	60%	258	100%
Total	1450	33%	2940	67%	4390	100%

Ilustración 21. Conocimiento de la realización de la Semana por la Igualdad.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Las respuestas a esta pregunta por rango de edad, evidencia que comparativamente es el grupo de mayores de 46 años quienes más dice haber escuchado que en Bogotá se realiza la semana por la igualdad. Y es el grupo de 18 a 26 años quienes menos indican conocerlo.

Tabla 118. Conocimiento de la realización de la Semana por la Igualdad por rango de edad.

¿Ud. ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente la Semana por la Igualdad?	Sí		No		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Entre 18-26 años	29	28,4%	73	71,6%	102	100,0%
Entre 27-45 años	699	30,2%	1617	69,8%	2316	100,0%
Mayor de 46 años	722	36,6%	1250	63,4%	1972	100,0%
Total	1450	33,0%	2940	67,0%	4390	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Al revisar los resultados a esta pregunta por tiempo de vinculación, como se presenta en la tabla a continuación, se observa que, comparativamente es el grupo con menos de 5 años de vinculación a la entidad quienes menos conocen que se realiza esta semana, lo que tiene relación con la posibilidad de haber escuchado alguna vez algo relacionado con la semana.

Tabla 119. Conocimiento de la realización de la Semana por la Igualdad por tiempo de vinculación.

¿Ud. ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente la Semana por la Igualdad?	Sí		No		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
0 a 5 años	642	29,5%	1537	70,5%	2179	100,0%
De 6 a 10 años	335	39,2%	519	60,8%	854	100,0%
Más de 11 años	473	34,9%	884	65,1%	1357	100,0%
Total	1450	33,0%	2940	67,0%	4390	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Participación en la Semana por la Igualdad/versión

En cuanto a la pregunta ¿En cuál(es) versión(es) de la semana por la igualdad ha participado? Se aplica únicamente a las personas que han escuchado o conocen que en

Bogotá se realice anualmente la Semana por la Igualdad. Se aclara que era posible seleccionar varias respuestas.

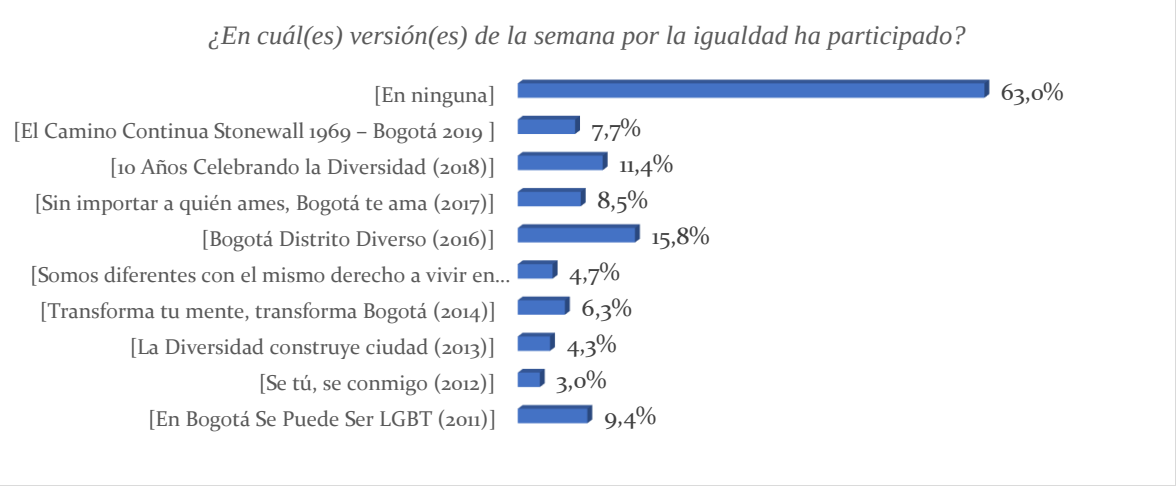
Se observa que el (63%) de quienes responden la pregunta, manifiestan que no han participado en ninguna de las versiones de la Semana por la Igualdad y el (15,8%) indica que participó en la versión del 2016. La versión de la Semana por la Igualdad que tuvo menor participación fue la del 2012 llamada sé tú, se conmigo. Por otro lado, la versión del 2018 de la semana por la igualdad tuvo una participación del (11,4%) de los funcionarios que participaron en la encuesta y que respondieron afirmativamente a la pregunta: ¿Ud. ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente la Semana por la Igualdad?

Tabla 120. Participación en la Semana por la Igualdad según sus versiones.

¿En cuál(es) versión(es) de la semana por la igualdad ha participado?	No seleccionado		Sí		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
En Bogotá Se Puede Ser LGBT (2011)	1.314	90,6%	136	9,4%	1450	100,0%
Se tú, se conmigo (2012)	1.407	97,0%	43	3,0%	1450	100,0%
La Diversidad construye ciudad (2013)	1.387	95,7%	63	4,3%	1450	100,0%
Transforma tu mente, transforma Bogotá (2014)	1.358	93,7%	92	6,3%	1450	100,0%
Somos diferentes con el mismo derecho a vivir en Paz (2015)	1.382	95,3%	68	4,7%	1450	100,0%
Bogotá Distrito Diverso (2016)	1.221	84,2%	229	15,8%	1450	100,0%
Sin importar a quién ames, Bogotá te ama (2017)	1.327	91,5%	123	8,5%	1450	100,0%
10 años Celebrando la Diversidad (2018)	1.284	88,6%	166	11,4%	1450	100,0%
El Camino Continua Stonewall 1969 – Bogotá (2019)	1.338	92,3%	112	7,7%	1450	100,0%
En ninguna	537	37,0%	913	63,0%	1450	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 22. Participación en la Semana por la Igualdad según sus versiones.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Sección 4. Ambientes Laborales Inclusivos

Las preguntas de esta sección estuvieron orientadas a identificar el grado de conocimiento que servidoras y servidores de las 24 entidades que realizan en el plan de acción de la

política pública actividades de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos, la conocen o han escuchado de ella, saben cuál es su población objetivo y su apreciación respecto de la estrategia.

Conocimiento de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos

A la pregunta sobre el conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos en el distrito, 2.150 servidores/as, que corresponde al (48,9%) manifestó conocerla o haber escuchado sobre la estrategia, mientras que, el (51,1%) (2.245) señaló no haber escuchado sobre ella o no conocerla. Si bien los porcentajes son similares, el porcentaje de aquellos que no la conocen está por encima del 50%.

Tabla 121. Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.

¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito?	Personas	Porcentaje
Sí	2150	48,9%
No	2245	51,1%
Total	4395	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 23. Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Al observar las respuestas a esta pregunta por rango de edad, se reconoce que el (57,4%) de las personas mayores de 46 años han escuchado o conocen sobre la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, así como, el (42,3%) del grupo entre 27 a 45 años y el (35,3%) de las personas entre 18 a 26 años, siendo este el rango de edad que menos ha escuchado sobre la estrategia.

Tabla 122. Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos por rango de edad.

¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito?	Sí		No		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Entre 18-26 años	36	35,3%	66	64,7%	102	100,0%
Entre 27-45 años	980	42,3%	1338	57,7%	2318	100,0%
Mayor de 46 años	1134	57,4%	841	42,6%	1975	100,0%
Total	2150	48,9%	2245	51,1%	4395	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

La información de la tabla anterior se corresponde a la información de la tabla siguiente. Así, se observa que puede existir una relación entre los rangos de edad y el tiempo de vinculación de manera que las personas mayores de 46 años son las que

comparativamente más indican un tener conocimiento o haber escuchado sobre la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, así como las personas con más de 11 años de vinculación.

Tabla 123. Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos por tiempo de vinculación.

¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito?	Sí		No		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
0 a 5 años	961	44,0%	1221	56,0%	2182	100,0%
De 6 a 10 años	448	52,4%	407	47,6%	855	100,0%
Más de 11 años	741	54,6%	617	45,4%	1358	100,0%
Total	2150	48,9%	2245	51,1%	4395	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

El que las personas con más tiempo de vinculación sean quienes más indiquen tener conocimiento o haber escuchado de la estrategia, puede estar relacionado con mayor exposición a los mensajes y acciones desarrolladas desde esta estrategia.

Estos resultados por entidad permiten identificar que en la SED el porcentaje de servidores/as que indica conocer la estrategia de ALI (27,4%) es el más bajo comparativamente con las otras entidades. Son también bajos los resultados del Instituto para la Economía Social (29%) y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (36,7%).

De otra parte, es importante el resultado de la SDP, en donde el (77,0%) de sus servidores/as indica conocer la estrategia, lo que puede ser interesante de revisar en cuanto a las actividades que se han realizado, la forma en que la entidad ha implementado la estrategia y el hecho que desde la Dirección de Diversidad Sexual sea desde donde se haya coordinado su desarrollo. Es también importante el resultado de Canal Capital (77,8%), IDRD (70,0%), Departamento Administrativo de Servicio Civil (70,4%), este último instituto, en tanto es la entidad que debería liderar la estrategia en el distrito y que en el último plan de acción de la política pública incorporó acciones para su desarrollo en las entidades del distrito.

Tabla 124. Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos por sector.

¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito?	Sí		No		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Secretaría Distrital de Gobierno	81	57,0%	61	43,0%	142	100,0%
Secretaría Distrital de Salud	87	45,3%	105	54,7%	192	100,0%
Secretaría de Educación del Distrito	339	27,4%	897	72,6%	1236	100,0%
Secretaría Distrital de Ambiente	33	56,9%	25	43,1%	58	100,0%
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	38	55,1%	31	44,9%	69	100,0%
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	72	36,7%	124	63,3%	196	100,0%
Secretaría Distrital de Hacienda	111	61,0%	71	39,0%	182	100,0%
Secretaría Distrital de Integración Social	403	55,4%	324	44,6%	727	100,0%
Secretaría Distrital de Movilidad	155	64,3%	86	35,7%	241	100,0%

¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito?	Sí		No		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Secretaría Distrital de Planeación	171	77,0%	51	23,0%	222	100,0%
Secretaría Distrital del Hábitat	5	62,5%	3	37,5%	8	100,0%
Secretaría General	236	61,9%	145	38,1%	381	100,0%
Secretaría Jurídica	46	58,2%	33	41,8%	79	100,0%
Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia	58	55,2%	47	44,8%	105	100,0%
Secretaría de la Mujer	43	53,1%	38	46,9%	81	100,0%
Canal Capital	7	77,8%	2	22,2%	9	100,0%
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	35	70,0%	15	30,0%	50	100,0%
Instituto Distrital de las Artes	25	59,5%	17	40,5%	42	100,0%
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	11	57,9%	8	42,1%	19	100,0%
Departamento Administrativo del Servicio Civil	19	70,4%	8	29,6%	27	100,0%
Instituto Para La Economía Social	9	29,0%	22	71,0%	31	100,0%
Instituto Distrital de Turismo	12	66,7%	6	33,3%	18	100,0%
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal	11	52,4%	10	47,6%	21	100,0%
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	143	55,2%	116	44,8%	259	100,0%
Total	2150	48,9%	2245	51,1%	4395	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Conocimiento del objetivo de la estrategia.

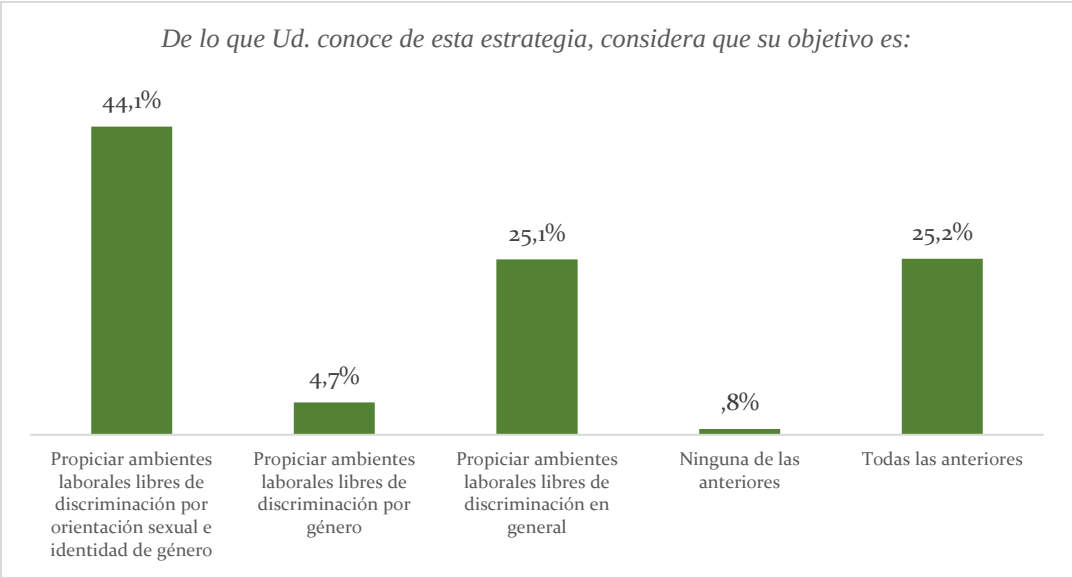
La pregunta: De lo que Ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo es…Esta preguntada fue contestada por aquellas personas que previamente indicaron conocer la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. Las respuestas fueron diversas, principalmente se destacó el objetivo de propiciar ambientes laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género con un (44,1%), mientras que, el objetivo de propiciar ambientes libres de discriminación por género obtuvo un (4,7%), además, el (25,1%) manifiestan que el objetivo de esta estrategia es propiciar ambientes laborales libres de discriminación en general, a su vez, el (25,2%) consideran que el objetivo de esta estrategia son todas las anteriores, Y tan sólo el (0,8%) expresó que ninguna de las anteriores. Cabe destacar que, de 2.145 servidoras y servidores, 947 el 44,1% identificó con claridad su objetivo. El (55,9)% restante 1.198 no conoce su especificidad, lo asocia con género o con espacios libres de discriminación en general.

Tabla 125. Objetivo de la estrategia de ambientes laborales inclusivos.

De lo que Ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo es:	**Personas**	**Porcentaje**
Propiciar ambientes laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género	947	44,1%
Propiciar ambientes laborales libres de discriminación por género	100	4,7%
Propiciar ambientes laborales libres de discriminación en general	539	25,1%
Ninguna de las anteriores	18	,8%
Todas las anteriores	541	25,2%
Total	2145	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 24. Objetivo de la estrategia de ambientes laborales inclusivos.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Conocimiento de las actividades de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.

La pregunta: Que Ud. sepa, ¿de las siguientes actividades de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos cuáles se han realizado en su entidad?, esta pregunta la contestaron las y los servidores que conocen o han escuchado sobre la estrategia de ambientes laborales inclusivos en el distrito 2.150 servidoras y servidores.

Se destaca que el (50,9%) (1.095) servidoras y servidores indicó que la Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos, se había realizado en su entidad; es la Encuesta la actividad de la estrategia más conocida. El (40%) manifestó que en la entidad han realizado jornadas de inducción y reinducción, el (23%) manifiesta que en su entidad han realizado actividades de incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en las actividades de bienestar. La actividad que menos han realizado en las entidades es la de Cine Foros con el (8,9%).

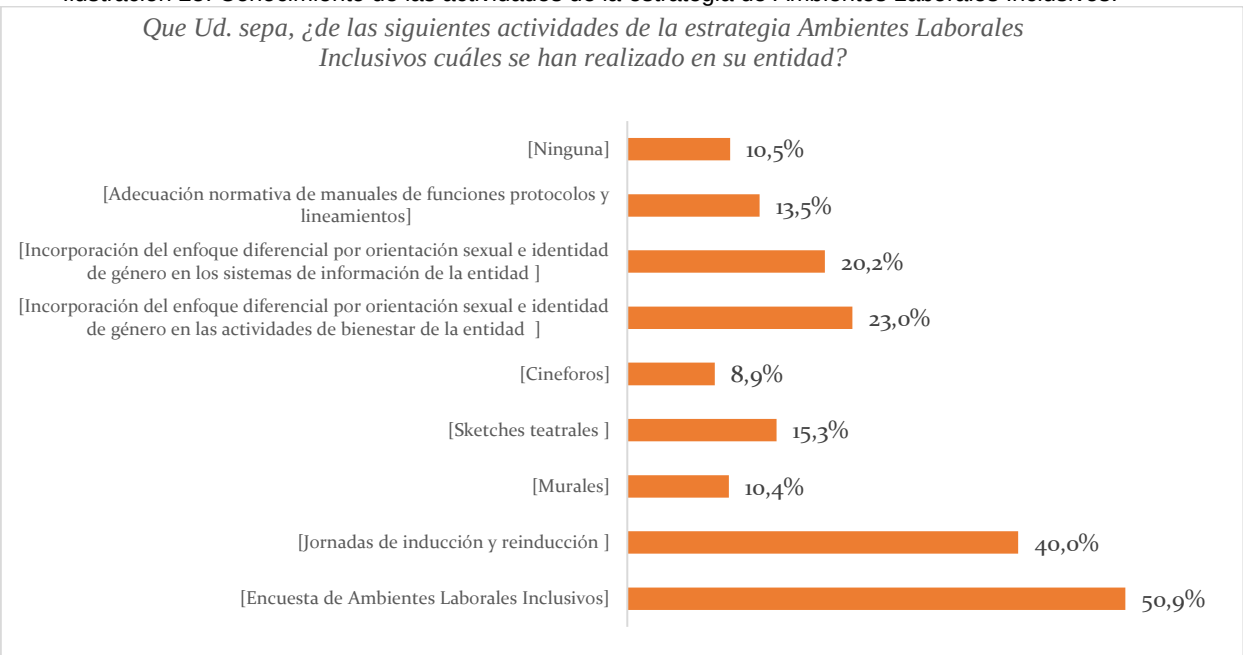
Tabla 126. Conocimiento de las actividades de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.

Que Ud. sepa, ¿de las siguientes actividades de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos cuáles se han realizado en su entidad?	No seleccionado		Sí		Total	
	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos	1.055	49,1%	1095	50,9%	2150	100%
Jornadas de inducción y reinducción	1.291	60,0%	859	40,0%	2150	100%
Murales	1.927	89,6%	223	10,4%	2150	100%
Sketches teatrales	1.822	84,7%	328	15,3%	2150	100%
Cine foros	1.958	91,1%	192	8,9%	2150	100%
Incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en las actividades de bienestar de la entidad	1.655	77,0%	495	23,0%	2150	100%

Incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en los sistemas de información de la entidad	1.716	79,8%	434	20,2%	2150	100%
Adecuación normativa de manuales de funciones protocolos y lineamientos	1.859	86,5%	291	13,5%	2150	100%
Ninguna	1.924	89,5%	226	10,5%	2150	100%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 25. Conocimiento de las actividades de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Conocimiento de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos vs eslogan En Bogotá se puede ser.

Es de interés contrastar el conocimiento de los y las funcionarios/as hacia el eslogan en Bogotá se puede ser con el conocimiento de la estrategia de ambientes laborales inclusivos en el distrito. Se observa que el (65.4%) de las personas que manifestaron haber escuchado o conocer la estrategia de Bogotá se puede ser afirman conocer sobre la estrategia de ambientes laborales inclusivos en el distrito, mientras que el (34.6%) que conocen el eslogan de En Bogotá se puede ser, no conocen o han escuchado sobre la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.

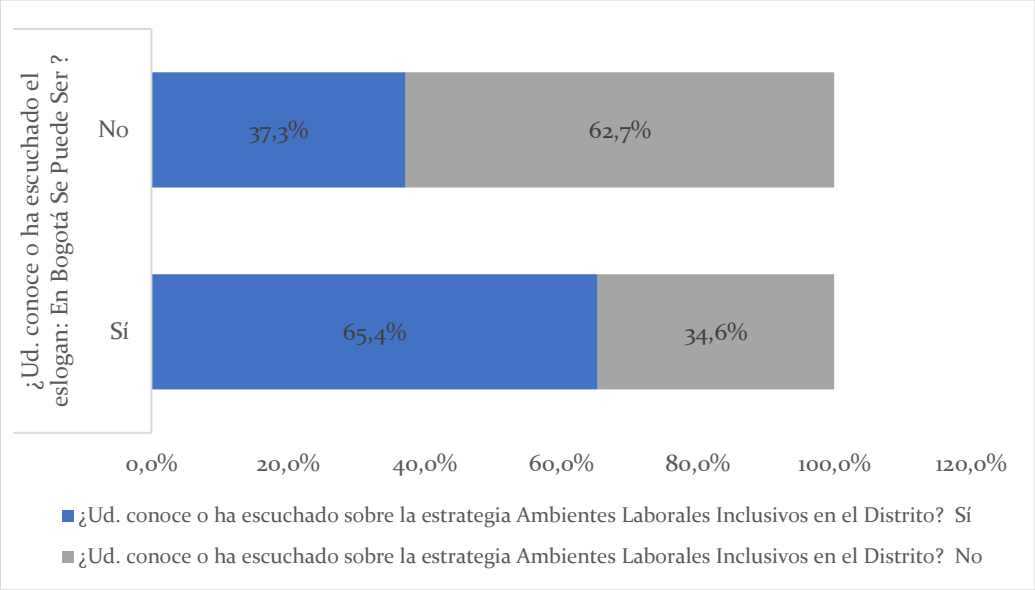
Tabla 127. Conocimiento de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos vs eslogan En Bogotá se puede ser

¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser?	¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito?		
	Sí	No	Total
Sí	1190	630	1820
	65,4%	34,6%	100,0%

No	958	1613	2571
	37,3%	62,7%	100,0%
Total	2148	2243	4391
	48,9%	51,1%	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Ilustración 26. Conocimiento de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos vs eslogan En Bogotá se puede ser



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Sección 5. Análisis Multivariados

En esta sección se realiza el análisis multivariado[67] de la encuesta dirigida a servidoras y servidores públicos[68] de los 15 sectores de la administración distrital – 15 Secretarías y 9 entidades adscritas –. La encuesta se aplicó a 11.816 funcionarias/os del distrito, de los cuales 4.893 diligenciaron dicha encuesta, esto corresponde al (41%) del total de encuestados/as.

Conocimiento del eslogan vs conocimiento de la imagen

En este primer análisis se cruzan los resultados de la pregunta 15 de la encuesta: ¿Usted conoce o ha escuchado el eslogan "En Bogotá Se Puede Ser"? con la pregunta 21: Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación:

[67] Para ello se emplean diversas metodologías de análisis estadístico, desde análisis descriptivo de tablas de contingencia hasta Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) mediante tablas de Burt.

[68] Se entiende como "servidores públicos" a quienes están vinculados laboralmente al distrito a través de cargos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, planta temporal o provisionalidad.

Se observa que las y los servidores que han visto o reconocen la imagen de la campaña de cambio cultural “En Bogotá Se Puede Ser” están muy relacionadas aquellas y aquellos que conocen o han escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser”, pues el 84,4% (1.538) de los que le conocen o han escuchado, también le han visto o reconocen su imagen. Por otro lado, el 93,9% (2.418) de las personas que no conocen o han escuchado el eslogan, tampoco han visto la imagen.

Tabla 128. Conocimiento del eslogan: En Bogotá Se Puede Ser vs Ud. Ha visto o reconoce el eslogan de la campaña

¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser”?	Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación:		
	Sí	No	Total
Sí	1538	284	1822
	84,4%	15,6%	100,0%
No	156	2418	2574
	6,1%	93,9%	100,0%
Total	1694	2702	4396
	38,5%	61,5%	100,0%

Fuente: Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Teniendo en cuenta el sexo, al momento de realizar una desagregación, en general se observa que las mujeres (2.834) reconocen el eslogan “En Bogotá Se Puede Ser” en mayor proporción que los hombres, ya que, del total de mujeres el 39,8% (1.127) han visto el eslogan, mientras que el 36,3% (565) de los hombres lo han hecho.

Además, el 85,2% (1034) de las mujeres que conocen o ha escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser”, también ha visto o reconoce la imagen del eslogan. Mientras que el 82,7% (502) de los hombres que conocen o han escuchado el eslogan, también lo han visto

Tabla 129. Conocimiento del eslogan: En Bogotá Se Puede Ser vs Ud. Ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación Por Sexo

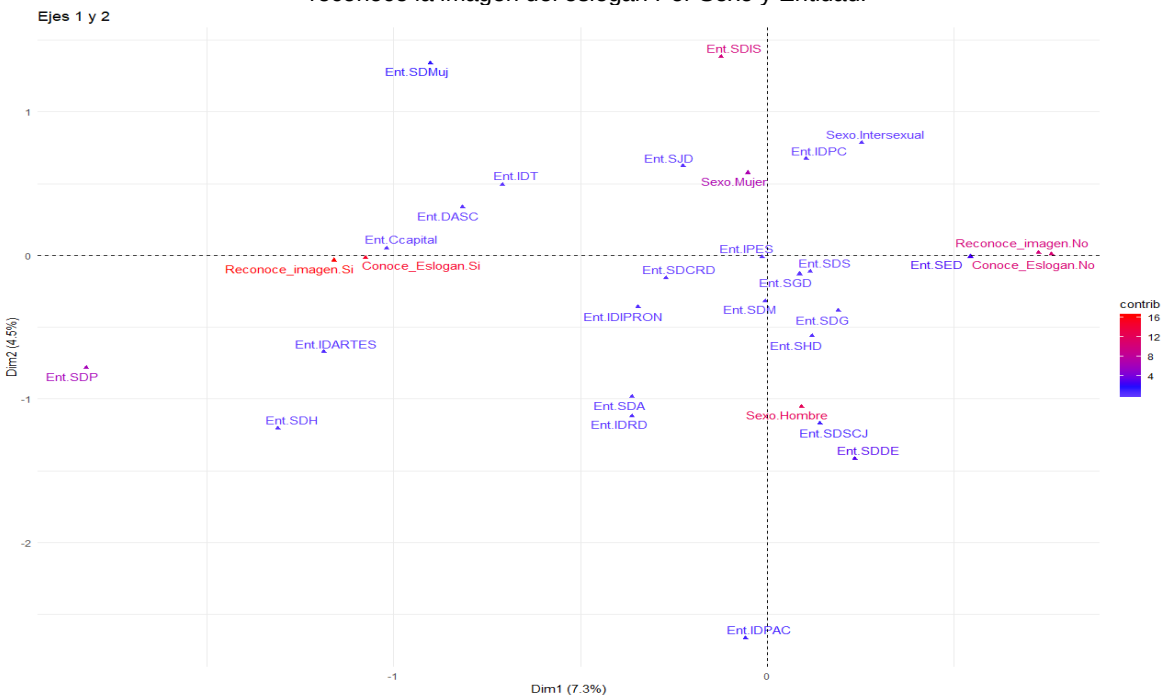
Sexo	¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan:” En Bogotá Se Puede Ser”?	Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación:		
		Sí	No	Total
Mujer	Sí	1034	179	1213
		85,2%	14,8%	100,0%
	No	93	1528	1621
		5,7%	94,3%	100,0%
	Total	1127	1707	2834
		39,8%	60,2%	100,0%
Hombre	Sí	502	105	607
		82,7%	17,3%	100,0%
	No	63	885	948
		6,6%	93,4%	100,0%
	Total	565	990	1555
		36,3%	63,7%	100,0%
Intersexual	Sí	2	0	2

		100,0%	0,0%	100,0%
	No	0	5	5
		0,0%	100,0%	100,0%
	Total	2	5	7
		28,6%	71,4%	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Se realiza el Análisis de Correspondencias Múltiples con el fin de encontrar asociación entre las entidades distritales que participaron en el estudio, el sexo de sus servidores/as, conocimiento del eslogan “En Bogotá Se Puede Ser” y el reconocimiento de la imagen el eslogan.

Ilustración 27.¿Usted conoce o ha escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser”? Vs Ud. Ha visto o reconoce la imagen del eslogan Por Sexo y Entidad.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Según el primer plano factorial del ACM que recoge el 11,8% de la varianza total, se observa que las variables que más contribuyen a estos dos ejes factoriales son: Sexo, Conocimiento del eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser” y Ud. Ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación. Según este análisis se observa que hay una inmensa relación entre las personas que reconocen la imagen y los que conocen el eslogan, esta coincidencia se observa en entidades como Canal Capital, Departamento Administrativo del Servicio Civil, Instituto Distrital de Turismo, Instituto Distrital de las Artes y la Secretaria Distrital de Hacienda. En estas entidades es en aquellas en que más se reconoce la imagen de en “Bogotá Se Puede Ser”, además de conocer el eslogan. La Secretaría de Educación Distrital es la entidad que menos conoce el eslogan y tampoco reconocen la imagen de la campaña En Bogotá Se Puede Ser.

Conocimiento del significado vs representación del eslogan "En Bogotá se puede ser"

En este segundo análisis se cruzan los resultados de la pregunta 15: ¿Usted conoce o ha escuchado el eslogan: "En Bogotá Se Puede Ser"? (solo de las personas que respondieron la opción SI), con la pregunta 16: El eslogan: en Bogotá se puede ser hace referencia a: (solo de las personas que respondieron la opción correcta: Bogotá es una ciudad para todas y todos sin discriminación por orientación sexual e identidad de género).

De esta manera, se observa que de las 1.819 personas que conocen o han escuchado el eslogan "En Bogotá se puede ser", el 59,3% (1079) creen que el eslogan en Bogotá se puede ser representa "igualdad en la diversidad sexual", mientras que de las 2.572 personas que no conocen o han escuchado el eslogan "En Bogotá se puede ser", el 45,1% (1.159) creen que el eslogan representa "Bogotá es una ciudad para todas y todos sin discriminación por orientación sexual e identidad de género.". De esto se pueden sacar dos conclusiones: uno, que en las y los servidores que conocen o han escuchado el eslogan acierta en mayor proporción al mensaje que quiere transmitir dicho eslogan. Sin embargo, dos, la imagen trasmite lo que representa el mensaje en un promedio del 56% de las veces, pues tanto los servidores/as que no han escuchado el eslogan como quienes sí lo han escuchado aciertan en más del 50% de las ocasiones con lo que representa el mensaje. Un elemento para tener en cuenta, pues el eslogan únicamente tendría en promedio un 50% de efectividad en evidenciar lo que representa, tanto en servidores/as que no han escuchado el eslogan como quienes lo han escuchado.

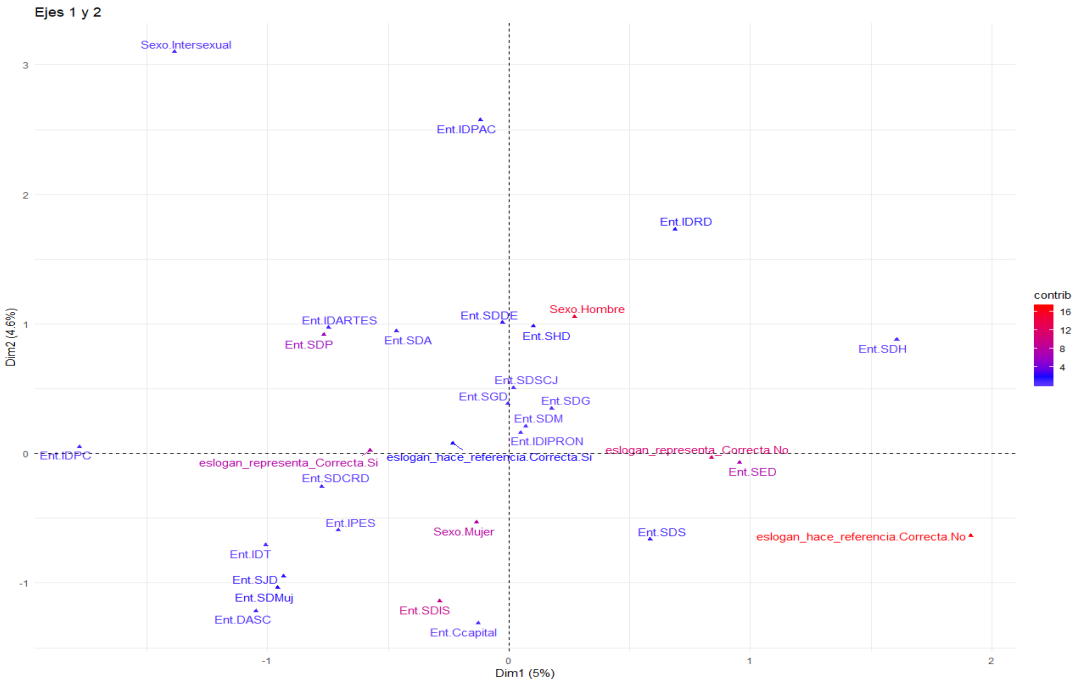
Tabla 130. ¿Usted conoce o ha escuchado el eslogan: "En Bogotá Se Puede Ser? Vs Ud. cree que el anterior eslogan representa

¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser?	Ud. cree que el anterior eslogan representa:					
	Felicidad	Igualdad en la diversidad sexual	Inclusión por discapacidad	Todas las anteriores	Ninguna de las anteriores	Total
Sí	200	1079	9	480	51	1819
	11,0%	59,3%	,5%	26,4%	2,8%	100,0%
No	312	1159	25	882	194	2572
	12,1%	45,1%	1,0%	34,3%	7,5%	100,0%
Total	512	2238	34	1362	245	4391
	11,7%	51,0%	,8%	31,0%	5,6%	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Se realiza un Análisis de Correspondencias Múltiples con el fin de encontrar asociación entre las entidades distritales que participaron en el estudio, el sexo de los funcionarios/as, el número de funcionarios/as que han escuchado o conocen el eslogan y lo que representa eslogan "En Bogotá Se Puede Ser".

Ilustración 34. El eslogan En Bogotá Se Puede Ser hace referencia a: Vs Ud. cree que el anterior eslogan representa: Por Sexo y Entidad.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Según el primer plano factorial del ACM que recoge el 9,6% de la varianza total, se observa que las variables que más contribuyen a estos dos ejes factoriales son: sexo funcionarios/as que han escuchado o conocen el eslogan y lo que representa eslogan “En Bogotá Se Puede Ser”. Para efectos prácticos, “la pregunta el eslogan en Bogotá se puede ser hace referencia a:” se codifica como eslogan representa y se tiene en cuenta únicamente la categoría respuesta “igualdad en la diversidad sexual” como la correcta. Mientras que, “la pregunta el eslogan en Bogotá se puede ser hace referencia a: igualdad en la diversidad sexual – la respuesta correcta – se codifica eslogan hace referencia.

Según este análisis se observa que los funcionarios que contestaron correctamente lo que el eslogan representa está muy correlacionado con la respuesta correcta a lo que el eslogan hace referencia, y la entidad que más se caracteriza por contestar correctamente estas dos preguntas es la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte.

Por otro lado, La Secretaría de Educación Distrital está muy relacionada con contestar erróneamente lo que el eslogan representa. Por último, se observa qué la Secretaría Distrital de Salud se caracterizó en la encuesta por desconocer lo que el eslogan hace referencia. Esto coincide con el bajo desempeño en acciones y resultados del sector educación en el proceso estratégico 3 de “comunicación y educación para el cambio cultural”, en el cual, desde el componente 4 de escuela para la inclusión y la diversidad” no existen ninguna participación del sector educación (Ver producto 4. Sección: proceso estratégico 3)

Conocimiento del eslogan e imagen y sector social al que va dirigida la campaña

En este tercer análisis se cruzan los resultados de la pregunta 14: La(s) campaña(s) que usted conoce va dirigida a, (sólo quienes indicaron LGBT 78%), la pregunta 15: ¿Ud. conoce el eslogan En Bogotá se puede ser que respondieron SI; la pregunta 16: El eslogan: En Bogotá Se Puede Ser hace referencia a (Bogotá es una ciudad para todas y todos sin

discriminación por orientación sexual e identidad de género) / Ud. Ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación (Marcan correctamente)

Se observa que para los y las servidores/as que contestaron correctamente a la pregunta: “La(s) campaña(s) que usted conoce va dirigida a:”, y que conocen o han escuchado el eslogan en Bogotá se puede ser, y de los que sí han visto o reconocen el eslogan de la campaña, el 92,4% (1210) de las funcionarias/os contestaron correctamente que el eslogan hace referencia a “Bogotá es una ciudad para todas y todos sin discriminación por orientación sexual e identidad de género”.

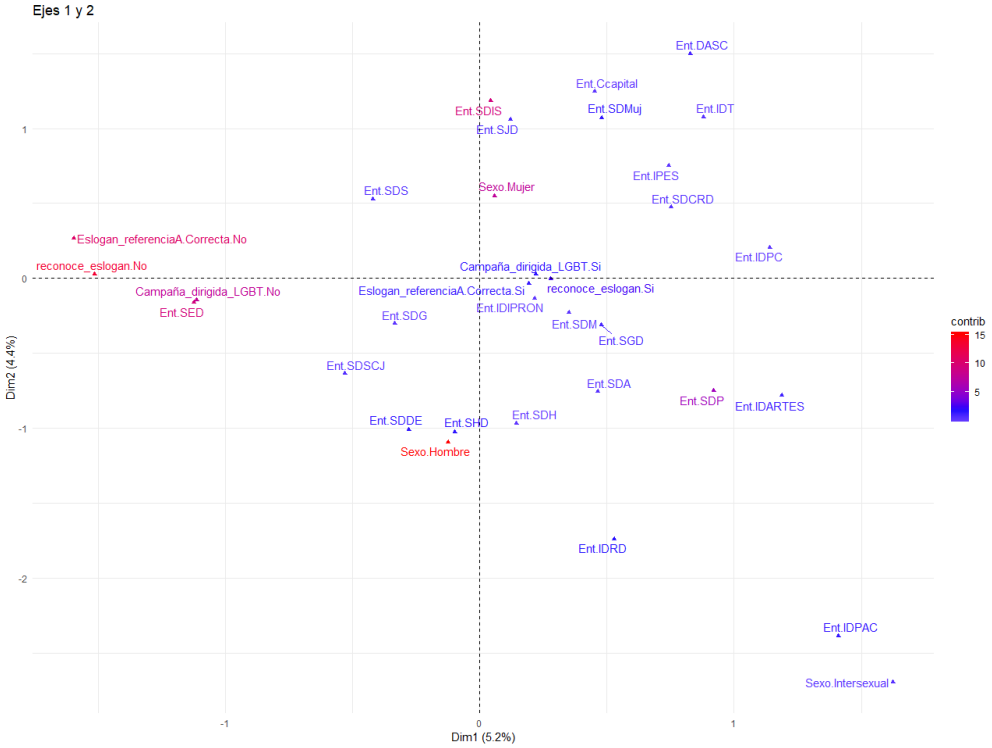
Tabla 131. La(s) campaña(s) que usted conoce va dirigida a: [A las personas de los sectores sociales LGBTI] Vs ¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser”? Si) Vs Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación: Vs El eslogan: En Bogotá Se Puede Ser hace referencia a

La(s) campaña(s) que usted conoce va dirigida a:	¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser?	Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación:	El eslogan: En Bogotá Se Puede Ser hace referencia a:			
			Bogotá es una ciudad para todas y todos sin discriminación por orientación sexual e identidad de género.	Bogotá es una ciudad abierta a la multiculturalidad	Bogotá es una ciudad de oportunidades laborales	Total
[A las personas de los sectores sociales LGBTI]	Sí	Sí	1210	93	7	1310
			92,4%	7,1%	,5%	100,0%
		No	160	41	9	210
			76,2%	19,5%	4,3%	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Con el fin de encontrar asociación entre las entidades distritales que participaron en el estudio, el sexo de los funcionarios, La(s) campaña(s) que usted conoce va dirigida a, Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación, y el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser hace referencia a, se realiza un Análisis de Correspondencias Múltiples, en donde el primer plano factorial recoge el 9,6% de la varianza total, las variables que contribuyen más en este primer plano factorial son: sexo, la(s) campaña(s) que usted conoce va dirigida a, Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación, y el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser hace referencia a.

Ilustración 28. La(s) campaña(s) que usted conoce va dirigida a: Vs ¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser”? Vs Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación: Vs El eslogan: En Bogotá Se Puede Ser hace referencia a: Por Sexo y Entidad.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Como análisis se puede señalar que los y las servidores/as que no reconocen el eslogan, que no contestaron que la campaña está dirigida a los sectores LGBT, y que no contestaron correctamente a lo que hace referencia el eslogan están muy relacionados entre sí, además, la Secretaría de Educación Distrital se caracteriza por tener relación con estas tres condiciones. Por otro lado, los y las servidoras que contestaron que la campaña estaba dirigida a sectores LGBT, el eslogan en Bogotá se puede ser hace referencia a: Bogotá es una ciudad para todas y todos sin discriminación por orientación sexual e identidad de género, Además, que reconocen el eslogan también están muy relacionados entre sí y a su vez están relacionados con la Secretaría Distrital de Gobierno, con la Secretaría Distrital de Movilidad, con la Secretaría General del Distrito y con el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud.

Participación en la Semana por la igualdad

En este cuarto análisis se cruzan los resultados de la pregunta 28: ¿En cuál(es) versión(es) de la semana por la igualdad ha participado? con las personas que han participado en al menos una semana por la igualdad. El 67% (2943) de los y las servidores/as que participaron en la encuesta manifiestan que no han participado en ninguna versión de la semana por la igualdad, mientras que el 33% (1447) han participado en al menos una semana por la igualdad.

Tabla 132. ¿Ha participado en al menos una versión de la semana por la igualdad?

¿Ha participado en al menos una versión de la semana por la igualdad?	Personas	Porcentaje
No	2943	67%
Sí	1447	33%
Total general	4390	100%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

En cuanto al número de versiones de la Semana por la Igualdad en las que han participado los y las servidores/as, se observa que la mayoría han participado en una (1) sola versión de la Semana por la Igualdad con un 84,9% (1228) del total de personas que respondieron la encuesta. El 7,4% (107) de los funcionarios/as han participado en al menos dos (2) versiones de la Semana por la igualdad. Y tan solo el 0,6% de funcionarios/as, es decir: 9 de los funcionarios/as que contestaron la encuesta, han participado en las nueve (9) versiones de la Semana por la igualdad.

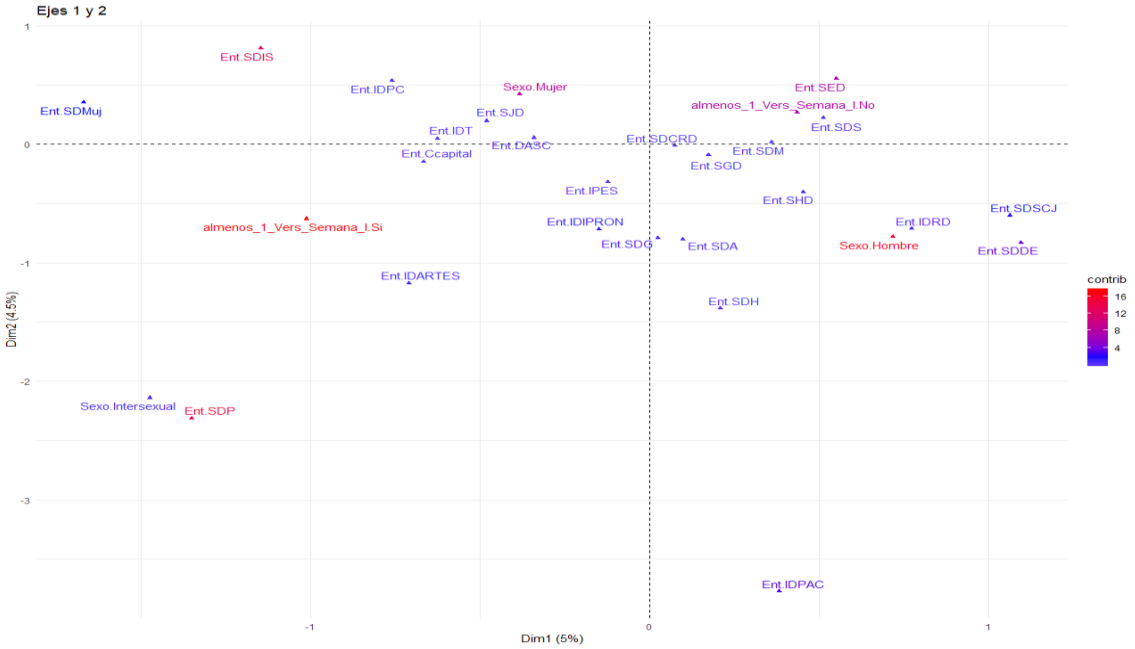
Tabla 133. Número de Versiones de la semana por la igualdad en las que ha participado

Número de Versiones de la semana por la igualdad en las que ha participado	Personas	Porcentaje
Una	1228	84,9%
Dos	107	7,4%
Tres	51	3,5%
Cuatro	24	1,7%
Cinco	9	0,6%
Seis	8	0,6%
Siete	8	0,6%
Ocho	3	0,2%
Nueve	9	0,6%
Total	1447	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Con el fin de encontrar asociación entre las entidades distritales que participaron en el estudio, el sexo de los funcionarios y las personas que han participado de al menos una versión de la semana por la igualdad, se realiza un Análisis de Correspondencias Múltiples, en donde el primer plano factorial recoge el 9,5% de la varianza total, las variables que contribuyen más en este primer plano factorial son: ¿Ha participado en al menos una versión de la semana por la igualdad? y sexo.

Ilustración 37. ¿Ha participado en al menos una versión de la semana por la igualdad? Por Sexo y Entidad.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Se observa que los y las servidores/as del Instituto Distrital de las Artes (IDARTES) han tenido una gran participación en las versiones de la semana por la igualdad, seguida por funcionarios del Canal Capital. Concluyendo que las y los funcionarios/as que más han participado en las Semanas por la Igualdad han sido del sector cultura. Por otro lado, La Secretaría de Educación Distrital, la Secretaría Distrital de Salud y la Secretaría Distrital de Movilidad se caracterizan por no haber participado en ninguna de las versiones de la semana por la igualdad.

Además de esto, se observa que las mujeres tienen una mayor tendencia a participar en las Semanas por la Igualdad y menos los hombres; la mayoría de los sectores distritales se agrupan en la variable sexo-mujer (Secretaría Jurídica, Instituto Distrital de Patrimonio Cultural). Existiendo una gran participación de hombres del Instituto Distrital de Recreación y Deportes.

Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos

En este quinto análisis se cruzan los resultados de la pregunta 31: ¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito? (que respondieron la opción SI) / con el conocimiento de esta estrategia: "De lo que Ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo es:" (que respondieron: propiciar ambientes laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género).

De las 2.145 personas es conocen o han escuchado sobre la Estrategia de Ambientes Laborales inclusivos en el distrito el 44.1% (947) contestaron que su objetivo es propiciar ambientes laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género siendo está la respuesta correcta.

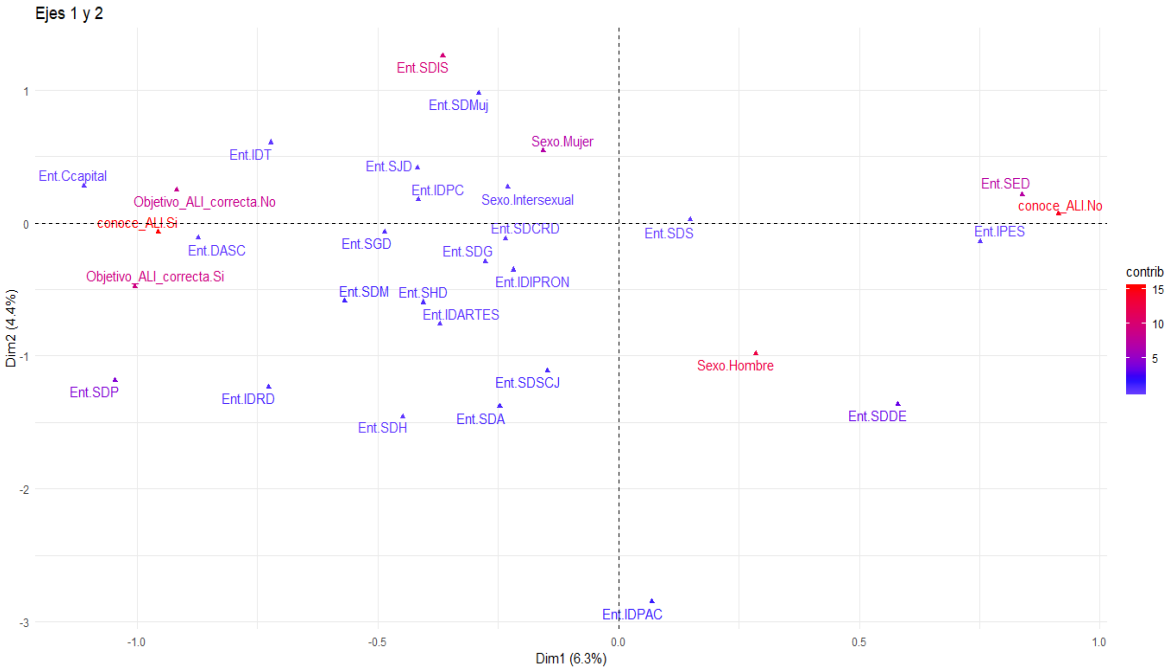
Tabla 134. Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito? (SI) Vs De lo que Ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo es:

¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito?	De lo que Ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo es:					
	Propiciar ambientes laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género	Propiciar ambientes laborales libres de discriminación por género	Propiciar ambientes laborales libres de discriminación en general	Ninguna de las anteriores	Todas las anteriores	Total
Sí	947	100	539	18	541	2145
	44,1%	4,7%	25,1%	,8%	25,2%	100,0%

Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Se realiza un Análisis de Correspondencias Múltiples con el fin de encontrar asociación entre las entidades distritales que participaron en el estudio, el sexo de sus servidores/as, el conocimiento general sobre sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito y sobre lo que se considera que es su objetivo.

Ilustración 38. Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito? Vs De lo que Ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo es: Por Sexo y Entidad.



Fuente. Encuesta de percepción: Cambio cultural en las entidades distritales 2019-2020. DDS-SDP

Según el primer plano factorial del ACM que recoge el 10,7% de la varianza total, se observa que las variables que más contribuyen a estos dos ejes factoriales son: Sexo, Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito y de lo que Ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo. Se observa que el Departamento Administrativo Del Servicio Civil se caracteriza por ser la entidad que más conoce la estrategia desde laborales exclusivos en el distrito además que conocen muy bien su objetivo. Por otro lado, la Secretaría de Educación Distrital y el Instituto para la Economía Social se caracteriza por no conocer la estrategia del distrito de Ambientes Laborales Inclusivos.

Conclusiones y recomendaciones

La información de caracterización de las personas que participaron en la encuesta mantiene una distribución en cuanto a sexo, edad, nivel educativo, nivel de cargo y tiempo de vinculación a la entidad, similar a la observada de manera general sobre el total de personas vinculadas a las entidades distritales. Esto resulta favorable para este estudio, dado que da cuenta de la forma en que se hizo la convocatoria, y puede ayudar a disolver algunos supuestos en los que se asume, por ejemplo, que el ser mujer es un aspecto que se puede asociar con el interés o aceptación por este tipo de temas, o que pueden estar más dispuestas a atender estas solicitudes; de forma que el porcentaje mayor de mujeres, en este caso, está ligado a que también es un número mayor de mujeres vinculadas a las entidades.

Pese a lo anterior, los resultados obtenidos, ofrecen información de distinto orden y más que considerarse análisis concluyentes motivan la revisión a detalle de algunos aspectos específicos de estas estrategias.

Respecto a la estrategia de cambio cultural En Bogotá se puede ser.

Se observa que existe un conocimiento general, en el que dan cuentan de los elementos esenciales como el objetivo, el eslogan, el público objetivo entre otros. Sin embargo, esta estrategia lleva 9 años implementándose, tiempo en el que esencialmente el eslogan no ha cambiado y respecto a la imagen se ha mantenido igual en los últimos 4 años, de tal manera, que se esperaría un porcentaje de reconocimiento más amplio.

Lo anterior conlleva 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 diseñadas sin contar o al menos no se conoce, con una elaboración conceptual. Y que, de esta manera, los planteamientos iniciales, tanto los establecidos desde la necesidad de transformar las representaciones sociales negativas, como las referencia teóricas desde la semiótica y la filosofía (propuestas en un estudio del 2013) deben ser desarrolladas desde 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 manera que sea evaluada cómo estos son recibidos y comprendidos.

Lo anterior relacionado con el hecho que “las personas que han visto o reconocen el eslogan de la campaña de cambio cultural “En Bogotá Se Puede Ser” están muy relacionadas con las personas que conocen o han escuchado el eslogan: “En Bogotá Se Puede Ser””, así, esta 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, al conocer solo la sonrisa como símbolo cultural de expresión de felicidad, perdiendo el contenido de los otros símbolos.

Así mismo, es importante revisar la intensión y 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 y servidoras, para que, esta les 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 mayor nivel de conocimiento de sus servidores/as. Así, entidades como Canal Capital, Departamento Administrativo del Servicio Civil y el Instituto Distrital de las Artes, con las que existe un contacto cercano con la política y especialmente con las piezas comunicativas de la estrategia, sus servidores/as conocen el eslogan y la imagen de la campaña.

En general, sobre el conocimiento que servidoras y servidores tiene sobre la estrategia de Cambio Cultural, no hay información concluyente que permita establecer que factores favorecen o afectan este conocimiento, además del mencionado respecto a la apropiación

de la estrategia por parte de la entidad. Sin embargo, a traves de las respuestas erróneas se han elaborado supuestos que dan alguna aproximación a las razones de tales confusiones, dejando en evidencia primero, que se requiere el desarrollo de una estrategia más directa, considerando la multiplicidad de mensajes, campañas y estrategias similares en el distrito y segundo la necesidad de unos mensajes específicos para servidores y servidoras.

Respecto a la Semana por la Igualdad

Parece conveniente revisar las estrategias de convocatoria y divulgación, de manera que servidoras y servidores 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 en que se vinculan las distintas entidades distritales, y desde allí como se trasladan la información al interior de estas. En general, el nivel de reconocimiento, recordación y participación en la semana por la igualdad es bajo. Observando que el 84,9% (1228) han participado en una semana, y que esta desciende al 7,4% (107) de los funcionarios/as 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 y las servidoras como muestras de la población general de la ciudad, y en este sentido, reafirmar la hipótesis 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, a qué actividades fueron y por qué.

Lo anterior, relacionado con la notoria participación de servidores/as del Sector Cultura. Se observa que servidores/as del Instituto Distrital de las Artes (IDARTES) han tenido una gran participación en las versiones de la semana por la igualdad, seguida por servidores/as del Canal Capital. Generando 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 eslogan y las imágenes de las distintas versiones de la semana por la igualdad, se deben hacer varias consideraciones: 1. Estos procesos, que no solo involucran procesos colectivos como la construcción de representaciones sociales, sino 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 eslogan de la semana, es posible haber tenido algún tipo de modificación sobre 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 transformacion de representaciones. Aclarando que, el efecto en la transformación de representaciones sociales no está dado necesariamente con 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 y se diseña la imagen que le acompaña, esto con el fin de, por una parte, mantener la unidad del mensaje y reforzar estos en cada acción

que se implementa; y por otra, no generar distorsión o atención en múltiples mensajes que provoque el desinterés y por tanto la falta de recordación.

Respecto a la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos

Se observa un nivel de recordación medio o superior en algunos aspectos, lo que puede estar asociado a la claridad y precisión de los mensajes o 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 esta forma, que se esperaría no solo resultados más altos, sino 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 caracteriza por no conocer la estrategia ALI. Esto permite suponer que es la cercanía con su implementación y el nivel de responsabilidad respecto a la PPLGBTI la que facilita 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 los servidores y servidoras para que sea fácilmente diferenciadas, y así sus objetivos no se sobrepongan. Esto dado, que desde la estrategia En Bogotá se puede ser establece como un público objetivo los servidores y servidoras, sin embargo, al tener la estrategia de ALI este como público objetivo, y estar completamente estructurada en este espacio institucional, es posible que se estén mezclando los mensajes, generando 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, dado que algunas preguntas presentan falencias de construcción lo que hace que se alteren las respuestas a traves de sesgos por ejemplo o que estas no den información suficiente que discrimine el conocimiento de los servidores/as.

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

ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS

ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS

En el desarrollo de este documento se han realizado algunos análisis que van dando cuenta del estado y los resultados alcanzados en la implementación de la PPLGBTI. En este sentido, se reitera 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).
Por lo anterior, se emplean las hipótesis que se plantearon al inicio de este estudio 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 refiere a la estructura de la política desde sus 4 procesos estratégicos respecto a las problemáticas que los suscitan. La segunda implica la actualización de estos desde la información disponible a traves 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 posteriormente con el Decreto 062 de 2014 con el que se ratifican estos lineamientos y se planean unos componentes a traves de los cuales se dará desarrollo a los procesos estratégicos, es posible establecer la siguiente asociación:

Proceso estratégico 1/ Objetivo 1.

Tabla 135. Estructura de la PPLGBTI- objetivo 1

Objetivo de la política	Proceso estratégico	Componentes
a. Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y 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, está directamente dado desde el primer objetivo de la política, y se ha implementado a traves 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 tanto en sus objetivos, proceso estratégicos y componentes, lo que significa que no se ha considerado la información disponible.

Lo anterior, sustentado en la revisión realizada en desarrollo del producto 4 de este convenio, en el que 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 y las servidores/as, 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 a la creación de dependencias, equipos de trabajo, 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 quien las realiza, como tampoco cuenta con evaluaciones estructuradas que den cuenta del impacto o contribución al propósito; a lo que 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 Gestión Pública y del Departamento Administrativo del Servicio Civil como entidad líder en el distrito en la gestión del talento humano diseñar e implementar con el acompañamiento de la Dirección de Diversidad Sexual las metas, productos e 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, a través del diseño de cursos, 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. Particularmente por el interés que representa este componente se aborda de manera independiente a traves de la hipótesis 3.

Referente al componente de *Territorialización de la política* se observa que representa un asunto de mayor interés, al comprenderse 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 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 en que los sectores trabajan, 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.

A través de la evaluación se encontró el desarrollo de múltiples actividades en los territorios de la ciudad orientados 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 de un plan de territorialización de la política, que cuente con una normativa que en el marco de la política pública LGBTI le de sustento institucional.

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

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

Proceso estratégico 2/ Objetivo 2.

Tabla 136. 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 proceso anterior, este no ha tenido cambios es su estructura, lo que nuevamente sugiere la necesidad de revisar primero, si estos componentes son los requeridos según las mediciones de línea de base y segundo si la manera en que se implementan permite la realización del objetivo.

Lo anterior, dado que, el componente *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,* como se planteó antes, es preciso revisar la compresión de promoción y fortalecimiento no

solo en el marco de la política, sino 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.

Finalmente, como también ya se mencionó, el componente *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 revaluar las entidades responsables de su implementación.

En la forma que se estructuraron los componentes de este proceso estratégico se da cuenta 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 en que se implementaron los componentes a través de las acciones se pierde dicha integralidad. Lo anterior significa que debe replantearse el proceso ajustando en el plan de acción que se formule, las metas e 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 a través del cual se garantiza el derecho a la participación.

Proceso estratégico 3/ Objetivo 3

Tabla 137. Estructura de la PPLGBTI-Objetivo 3

Objetivo de la política	Proceso estratégico	Componentes
c. Promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, garantía y restitución del derecho a una vida libre de violencias y de discriminación por identidad de género y orientación sexual.	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, que a diferencia de los procesos anteriores, no resulta tan evidente su pertinencia. Y en este sentido, es de señalar, que tampoco se han revisado o ajustado conforme 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 esta relacionado con las mediciones que se han realizado sobre las representaciones que se tienen sobre las personas de los sectores LGBTI, sin embargo, distinto a 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 acciones que aseguren el derecho a la cultura y a la expresión cultual como se plantea con el componente *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 clara su aporte directo al proceso estratégico, por lo que sería preciso un desarrollo que evidencie esta relación y señale porque este aporte como forma de garantizar el derecho a la cultura no está vinculado con los otros derechos como la salud, el trabajo, la vivienda, por ejemplo. Esto indica la necesidad de formular las metas, productos e indicadores que se formulen en el plan de acción articulados a este componente, orientados a garantizar el derecho a la cultura y de responsabilidad del sector que en el distrito tiene esta misionalidad que es el sector Cultura, Recreación y Deporte.

Es de indicar también, que este componente no ha tenido un desarrollo significativo y que indique la forma en que se ha logrado dicho posicionamiento.

En un análisis similar al anterior, el componente *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 este componente no está relacionado con el derecho a la vida y la seguridad, de forma que las acciones relacionadas con este derecho no sean fraccionadas y el servicio implementado no se reduzca a asesoría para acceso a la justicia.

A lo anterior se agrega el hecho, que no son tan evidentes los logros alcanzados ni el nivel de compromiso de las entidades responsables. Desde este componente deben plantearse las metas, productos e 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 *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 138. 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, es de notar que no se encuentra 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 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 139. 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 se encuentra asociado a ningún proceso estratégico, sin embargo, ha tenido desarrollo desde las acciones de transversalización que se realiza al interior de los sectores.
Así mismo, es importante establecer que a traves 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 que sugiere la necesidad de revisar la estructura de la política, sin modificar los objetivos y procesos estratégicos existentes, es preciso atender las falencias identificadas respecto a la medición de línea de base y especialmente 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.

Por el propósito de esta evaluación y 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 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 por una parte el PdA sea más conciso y plantee las metas más contundentes de cada sector y por otra, se revise con cada sector sus competencias, y acciones.

En este sentido, es necesario no solo establecer desde la información disponible los asuntos a los que se quiere impactar, sino reconocer el efecto de las intervenciones

realizadas en estos años de la política, para que se establezcan los sujetos de intervención y 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 corresponde. Segundo, no consideran la información disponible, al no atender las mediciones de línea de base, las investigaciones y necesidades expresas 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, que según el proceso de evaluación realizado en desarrollo del producto 3 de este convenio, Evaluación de resultados de los servicios de la Política Pública LGBTI en relación con los derechos, se observó lo siguiente:

Sobre la coherencia entre la misión de las entidades y las acciones que implementan.
Este aspecto que aborda la hipótesis se aborda desde cada uno de los sectores involucrados. Así:

En lo referente al Sector Salud, es necesario señalar que este sector 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 suficientes para garantizar este derecho.

Sobre el Sector Desarrollo Económico, es de indicar que este sector no presta un servicio desde el concepto que este 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, sin embargo, teniendo en cuenta la creación del sector Seguridad y su misionalidad orientada a liderar las acciones estrategias en materia de seguridad ciudadana, convivencia, acceso a la justicia, debe darse una redefinición de competencias y responsabilidades frente al derecho a la vida, en 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 dado 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 que no necesariamente aporta mayor cobertura ni calidad en la atención, por el contrario, 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 como 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 integrale, 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) suficiente para atender a las metas que les competen y contribuir al alcance de los objetivos 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 que los otros sectores con responsabilidades en la política recurren a proyectos globales a los que o asocian una meta o simplemente incluyen a los sectores LGBTI dentro de un amplio grupo de poblaciones que abordan a traves 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, respecto a esta hipótesis es consecuente indicar que se rechaza, 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/as de las entidades de la administración que implementan acciones de política pública, para la estrategia de cambio

cultural los servidores/as son una de sus poblaciones objetivo las otras son la ciudadanía y los sectores LGBTI; para la estrategia ambientes laborales inclusivos los servidores/as si son la única población objetivo a quien va dirigida, por lo que es solo desde esta observación que se responde a la hipótesis.

De una muestra de 4406 servidores/as 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 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, funcionarios/as y 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.

Estos resultados y con los análisis realizados se identificó que la estrategia de cambio cultural *En Bogotá se puede ser* en lo que respecta a los y las servidoras como público objetivo, presenta un nivel bajo de identificación y recordación tanto de su mensaje como de su imagen.

Respecto a la estrategia de 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 respecto al total de la muestra son bajos, si bien el porcentaje de servidores/as que expresan conocer o haber escuchado se acerca a la mitad, este porcentaje se reduce solo a una quinta parte que sabe cuál es su objetivo, por lo que no es posible indicar que los mensajes, imágenes y medios de difusión son adecuados al propósito y población objetivo, de manera que logren la aceptación y recordación suficiente por parte de los servidores/as del distrito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aceves J. (1998) La historia oral y de vida: *del recurso técnico a la experiencia de investigación*. En: Galindo, L. J., & Cáceres, L. J. G. Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación. Pearson Educación

ACNUR. (2014). Directrices sobre protección internacional no. 9.

Aigneren, M. (2002). La técnica de recolección de información mediante los grupos focales. *La sociología en sus escenarios*.

Alcandía Mayor de Bogotá. (2016) Inversión social en Bogotá D.C.

Carbajal, M. (2010). Un debate que es inevitable. En: *http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/subnotas/141918-45705-2010-03-13.html.*

Carbonelli, M., Mosqueira, M., & Felitti, K. (2011). Religión, sexualidad y política en la Argentina: intervenciones católicas y evangélicas entorno al aborto y el matrimonio igualitario. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, 9(36), 25-43.

Chaparro Piedrahita, L. J., & Guzmán Muñoz, Y. M. (2017). Adopción homoparental: Estudio de derecho comparado a partir de las perspectivas de los países latinoamericanos que la han aprobado. Revista CES Derecho, 8(2), 267-297. doi:http://dx.doi.org/10.21615/cesder.8.2.4

CIDH. (2018). Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. Recuperado de México: http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf

Coast, D., & Passmore, E. (2008). *Public Value: the next stepts in public service reform.* Londres: The World Foundation.

Colina, C. (2009). La homofobia: heterosexismo, masculinidad hegemónica y eclosión de la diversidad sexual. Razón y Palabra (67).

Colombia Diversa (2005). Derechos Humanos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en Colombia 2005. Bogotá, Colombia Diversa.

Contraloría de Bogotá- (2016). *Evaluación de la gestión fiscal del proyecto 968 "Generación de ingresos y oportunidades, Misión Bogotá Humana" Adelantada por IDIPRON* (2014-2015). Bogotá

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2018). Guía para la elaboración de metadatos de registros administrativos. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/sen/registros-administrativos/guia-metadatos-registro-administrativo.pdf

De Jesus, B. & Odijk, M. (2015). Políticas Públicas para LGBTI en América Latina. Sao Paulo: ISP Interamérica/PSI Inter-America.

De la Dehesa, R. (2010). Queering the Public Sphere in Mexico and Brazil: Sexual Rights Movements in Emerging Democracies. Durham and London: Duke University Press.

Denzin, N.K. (1970). Sociological Methods: a Source Book. Aldine Publishing Company: Chicago.

Díez, J. (2011). La trayectoria política del movimiento Lésbico-Gay en México. Estudios Sociológicos, XXIX(86), 687-712.

Díez, J. (2015). The Politics of Gay Marriage in Latin America: Argentina, Chile, and Mexico. New York: Cambridge University Press.

Dunn, W. (2004). *Public Policy Analysis. An Introduction.* New Jersey: Pearson Pretince Hall.

Feinstein, O.(2007). Evaluación pragmática de políticas públicas. En: Evaluación de Políticas Públicas. Mayo-Junio N.º 836. pág 19 -32

Ferraro, M., Prieto, J. C., Menendez, B. C., Castañeda, L. K., Chacón, C., Scagliola, A., & Cazal, S. (s.f.). Banco de buenas prácticas. Documento presentado en Ciudades aliadas en el orgullo LGBTI, Buenos Aires, Argentina.

Galindo, L. J., & Cáceres, L. J. G. (1998). Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación. Pearson Educación

Galindo Vilchis, L. M. (2017). Reflexiones sobre políticas públicas: diversidad sexual en México. El cotidiano (202), 73-83.

Garcia M, Ibáñez J, Alvira F. (1993) El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos p.141-70.

García, P. (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?: Marco Conceptual.* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Habermas J. (1997). Historia y crítica de la opinión pública, México, D. F., Editorial Gustavo Gili.

Hernández, R. e. (2014). *Metodología de la investigación.* Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

IDIPRON. (2016) Informe Balance General. *Metas Plan de Desarrollo 2012- 2015*. Bogotá

Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (2007). Documento Sistematización Aportes Ciudadanos Análisis de Aportes Ciudadanos Bogotá.

Jimenez, J. (2015) "Los 73 triunfos de los LGBT" Disponible en: https://www.elespectador.com/noticias/judicial/los-73-triunfos-de-los-lgbti-articulo-558170

Kofes, S. (1998). Experiencias sociales, interpelaciones individuales: posibilidades y límites de las historias de vida en las ciencias sociales. En: Lulle, T., Vargas, P., & Zamudio, L. Editoras. Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales (Vol. 1). Anthropos Editorial

López Castañeda, M. (2018). Diversidad sexual y derechos humanos. Recuperado de México: http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/25_F33Diversidad.pdf

Malagón, L. (2014), "Entre el constitucionalismo democrático y el constitucionalismo popular: Análisis de la jurisprudencia constitucional en la defensa de los derechos de la población LGBTI en Colombia", Trabajo presentado como requisito para optar al título de Magíster en derecho - Profundización en Derecho Constitucional, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D.C, Colombia.

Matías, R. (2014). *Los servicios públicos como derechos fundamentales.* Tunja: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Merton, R. e. (1998). Propósitos y criterios de la entrevista focalizada. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 215-230.

Murillo, J. (2007). *Metodologías de investigación avanzada:* la entrevista.

Okuda, M. & Gómez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. XXXIV No. 1 pp. 118-12

Ordoñez, G. (2013). *Manual de análisis y diseño de políticas públicas.* Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Ortíz, E. (2013). *Epistemología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*: paradigmas y objetivos. *Revista de clases historia* (408).

Páez , L. (2011). *Por la inclusión de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá*. En S. D. Planeación, *Demografía, población y diversidad.*

Pecheny, M. (2001). De la 'no-discriminación'al 'reconocimiento social'. Un análisis de la evolución de las demandas políticas de las minorías sexuales en América Latina. In Ponencia para el XXIII Congreso de la Latin American Association, Washington DC.

Pérez, A. et al. (2013). *Raros… y oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Corporación Caribe Afirmativo. ENS, Escuela Nacional Sindical.

Roth, A. (2015). Políticas públicas. *Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá, Aurora.

Sánchez Barrera, Esther Lucía El *movimiento LGBT(I) en Colombia*: la voz de la diversidad de género. Logros, retos y desafíos Reflexión Política, vol. 19, núm. 38, enero-junio, 2017, pp. 116-131 Universidad Autónoma de Bucaramanga Bucaramanga, Colombia

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2017). *Seguimiento plan de mejoramiento consolidado suscrito por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico con la Contraloría de Bogotá D.C.*

(2015). *Balance social 2015.* Bogotá

Secretaría Distrital de Integración Social. (2019). *Proyecto 1101 Distrito Diverso.* Bogotá.

(2019). *Proyecto 1116. Distrito Joven*. Bogotá

(2015). *Ejercicio de Derechos de Personas de los Sectores Sociales LGBTI, en el Distrito Capital. Lectura de Realidades*. Bogotá

(2014). Informe sobre el Plan de Desarrollo enero- diciembre 2013.

(2014). *Proyecto 414. Misión Bogotá Humana.*
(2012). Generación de capacidades para el desarrollo de personas en prostitución o habitantes de calle. *Proyecto 743.* Bogotá
(2012). Proyecto de inversión. *Promoción de ejercicio y goce de los derechos de personas LGBTI 2012-2016*
(2011). Informe sobre el Plan de Desarrollo enero- diciembre 2010.
Secretaria Distrital de Gobierno. (2019). *Informe de implementación Casa Refugio LGBTI y desarrollo de la política pública LGTBI.* Bogotá D.C.
(2017). *Protocolo de atención a víctimas de violencias en razón de su orientación sexual e identidad de género - Casa Refugio LGBTI.* Bogotá.
(2016). *Proyecto 1131 Construcción de una Bogotá que vive los DDHH.* Bogotá.
Secretaría Distrital de la Mujer. (2020). *Informe de atención a mujeres transgénero.* Bogotá.
(2019). *Informe de Gestión plan de desarrollo "Bogotá Mejora para Todos" 2016-2018.* Bogotá
(2019). *Orientaciones socio jurídicas y psicosociales realizadas a traves de los servicios de la casas de todas a personas transgéneros.* Bogotá.
(2015). *Informe de gestión 2014.* Bogotá.
Secretaria Distrital de Planeación. (2020). Diccionario LGBTI
(2019). Balances y Perspectivas. Política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas-LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital.
(2019). Lineamientos técnicos y conceptuales de una estrategia para la recuperación de la memoria histórica del movimiento y personas de los sectores LGBTI en la ciudad de Bogotá.
(2019). Guía para el seguimiento y evaluación de las políticas públicas. Recuperado de http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/guia_para_el_seguimiento_final_impresa.pdf
(2019). Línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI. Bogotá.
(2019). *Plan de acción 2016.2020 componente de gestión e inversión por entidad con corte a 31/12/2019*. Obtenido de http://www.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/planeacion/plan_de_accion_gestion_con_corte_a_31-12-2019_0.pdf
(2018). Evaluación Endoformativa de la Estratégia de comunicaciones para el cambio cultural "En Bogotá se puede ser". Bogotá .
(2018). Informe Bianual Política Pública LGBTI 2017-2018. Bogotá D.C.
(2017). Lineamiento para el Seguimiento del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI 2017-2020. Bogotá D.C.
(2017). Línea técnica para la política pública LGBTI - Sector Gobierno. Bogotá.
(2017). Línea técnica para la política pública LGBTI. Sector Salud. Bogotá.
(2017). Línea técnica para la política pública LGBTI – Sector Integración Social. Bogotá.
(2017). Línea técnica para la política pública LGBTI – Sector Educación. Bogotá.
(2017). Línea técnica para la política pública LGBTI – Sector Cultura Recreación y Deporte. Bogotá.
(2017). Línea técnica para la política pública LGBTI – Sector Planeación. Bogotá.
(2016). Evaluación del Plan de Acción 2012 - 2016 y Formulación del Plan de Acción 2017 - 2020 de la PPGDLGBTI. Bogotá.
(2016). Plan de Acción 2012-2016 Componente de gestión e inversión por entidad a corte de 31/12/2016. Obtenido de http://www.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/doc
(2015). Lineamiento Conceptual de la Política pública LGBTI. Bogotá.
(2015). Balances y perspectivas de la política pública LGBTI 2012-2015. Bogotá.
(2015). Medición de la línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBT. Bogotá.
(2014). Evaluación de impacto del programa Misión Bogotá. Bogotá D.C.
(2014). Informe Semana por la Igualdad 2014. Bogotá .

(2014). Boletín 7. Observatorio de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas-LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital.
(2014). Estrategia de comunicación para el cambio cultural "En Bogotá Se Puede Ser". Bogotá.
(2013). *Plan de Acción 2013-2016 de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBT en el Distrito Capital.* Bogotá.
(2013). *Lineamiento técnico para la incorporación de los enfoques y perspectivas de la política pública LGBTI en los sectores distritales y alcaldías locales.* Bogotá: Observatorio de la política pública LGBT de la Dirección de Diversidad Sexual.
(2013). Isonomía. Principio de igualdad ante la Ley.
(2011). *Balances y perspectivas 2008 - 2011.* Bogotá.
(2010). *Construcción de la línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBT.* Bogotá.
(2008). *Por una ciudad de derechos: lineamientos generales para la política pública para la garantía de derechos de los sectores LGBTI.* Bogotá.
(2007). Documento de sistematización y análisis de los Aportes Ciudadanos para la formulación de la Política Pública Distrital Lgbt. Instituto Distrital para la Participación y la Acción Comunal IDPAC. Bogotá.

Secretaría Distrital de Salud. (2019). *Informe de Gestión Subdirección de Gestión y Evaluación de Políticas 2016 – 2019 enero – octubre.* Bogotá.
(2019). *Ficha técnica centros de escucha y mujeres.* Bogotá.
(2017). *Análisis barreras de acceso subred integrada de servicios de salud Centro Oriente.* Bogotá.
(2017). *Plan Territorial de Salud 2016 - 2020.* Bogotá.
(2016). *Documento de Evaluación Acción de Énfasis LGBTI.* Bogotá.
(2016). *Proyecto 869 Salud para el buen vivir.* Bogotá.
(2016). *Proyecto 1186 Atención Integral en salud.* Bogotá.
(2016). *Proyecto de Énfasis poblacional: Servicio Amigable y estrategia de pares para contribuir en el ejercicio y la restitución del derecho a la salud de las personas de los sectores LGBTI.* Bogotá.
(2015). *Guía operativa general del Servicio Amigable para la población LGBTI.* Bogotá.
(2012). *Proyecto Acceso Universal y efectivo a la salud.* Bogotá.
(2011). *Informe de gestión 2008 - 2011.* Bogotá.

Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista Facultad de Medicina*.

Valles M (2014). Técnicas cualitativas de investigación social. *Reflexión metodológica y práctica profesional*.

Veeduría Distrital. (2019). Análisis y recomendaciones de la evaluación institucional de la PPLGBTI (Vigencia 2018)

Referencias normativas

Alcaldía Mayor de Bogotá. Decreto 199 de 2019. *Por medio del cual se reglamentan los Consejos Locales de Gobierno, y se dictan otras disposiciones.*
Decreto No 587 de 2017. "*Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Integración Social"*. Bogotá.
Decreto 411 de 2016. *"Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaria de Gobierno"*
Plan de Desarrollo para Bogotá 2016 - 2020. Bogotá.
Decreto 062 de 2014. *"Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones"*

Decreto 149 de 2012. *Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Integración Social.*

Decreto 330 de 2008. *Por el cual se determinan los objetivos, la estructura, y las funciones de la Secretaría de Educación del Distrito, y se dictan otras disposiciones.*
Decreto 122 de 2007. *"Por el cual se establece la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Salud y se derogan las disposiciones contrarias".*
Decreto 256 de 2007. *Por el cual se modifica parcialmente la estructura interna de la Secretaría Distrital de Planeación*.
Decreto 608 de 2007. *Por medio del cual se establecen los lineamientos de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas - LGBT - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones*
Decreto 607 de 2007. *Por el cual se determina el Objeto, la Estructura Organizacional y Funciones de la Secretaría Distrital de Integración Social.*
Decreto 340 de 2007. *Por medio del cual se reglamentan los Consejos Locales de Gobierno, y se dictan otras disposiciones*
Decreto 539 de 2006*." Por el cual se determina el objeto, la estructura organizacional y las funciones de la SDG y se dictan otras disposiciones"*
Decreto 558 de 2006. "P*or el cual se determina el objeto, la estructura organizacional y las funciones de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte".*

Concejo de Bogotá, Acuerdo 641 de 2016. *"Por el cual se efectúa la reorganización del Sector Salud de Bogotá, Distrito Capital, se modifica el Acuerdo 257 de 2006 y se expiden otras disposiciones"*
Acuerdo 375 de 2009. *"Por el cual se establecen normas para la difusión y divulgación del Sistema Integral de Seguridad y Emergencias NUSE 123"*
Acuerdo 371 de 2009. *"Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"*
Acuerdo 257 de 2006. *"Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones"*

Congreso de la República. (2015). *Ley Estatutaria de Salud 1751 de 2015.* Bogotá.

Presidencia de la Republica, Decreto No 587 de 2017. "*Por el cual se conforma el Comité de Escogencia para la selección de unos miembros del Sistema de Verdad, Justicia y no Repetición"*

Secretaría Distrital de Integración Social. Resolución 0825 de 2018 "*Por la cual se adoptan los criterios de focalización, priorización, ingreso, egreso y restricciones para el acceso a los servicios sociales y apoyos de la SDIS"*
Resolución 764 de 2013. "*Por medio del cual se modifica la Resolución 0736 del 05 de Julio de 2013. Por medio del cual se adoptan los criterios de ingreso, egreso, priorización y restricciones por simultaneidad para el acceso a los servicios sociales en los proyectos de la Secretaría Distrital de Integración Social"*
Memorando Interno 9387 de 2015
Memorando Interno 62967 de 2015. *Criterios de identificación, priorización, restricciones por simultaneidad y egreso, para el acceso a los servicios sociales de la SDIS.*
Memorando interno 54169 de 2015. *Instructivo para Asesorar y acompañar a personas de los sectores LGBTI, sus familias y redes de apoyo*

Secretaría de Planeación Distrital. Circular externa 19 de 2012.
Directiva 012 de 2015*. Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos*
Circular externa 09 de 2012. *Conformación de Mesas Funcionales en los Sectores Administrativos de Coordinación y en las entidades que implementan la Política Pública para la Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y*

Transgeneristas —LGBT- y de orientaciones sexuales e identidades de género en el Distrito Capital.

ANEXO 1. Circular 035

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo del Servicio Civil

DEP.ADM. SERVICIO CIVIL DISTRITAL 09-12-2019 08:11:32
Al Contestar Cite Este Nr.:2019EE2992 O 1 Fol:1 Anex:0
ORIGEN: Sd:329 - DIRECCION/VARGAS NIDIA ROCIO
DESTINO: ENTIDADES PUBLICAS DISTRITALES/
ASUNTO: CIRCULAR 35 ENCUESTA DISTRITAL DE PERCEPCION SOBR
OBS: 1 FOLIO

CIRCULAR EXTERNA Nº 035

PARA: SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO, SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL, SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA, SECRETARIO DISTRITAL DE GOBIERNO, SECRETARIO GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, SECRETARIO DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA, SECRETARIO DISTRITAL DE PLANEACIÓN, SECRETARIO DISTRITAL DE SALUD, SECRETARIO DISTRITAL DE MOVILIDAD, DIRECTOR DEL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD –IDIPRON-, DIRECTOR DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE, SECRETARIO DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO, SECRETARIA DISTRITAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE, SECRETARIA JURÍDICA DISTRITAL, SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER, DIRECTORA DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES –IDARTES-, SECRETARIO DISTRITAL DE AMBIENTE, SECRETARIO DISTRITAL DE HÁBITAT, DIRECTOR INSTITUTO DISTRITAL DE PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL –IDPAC-, DIRECTORA INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL –IPES-, DIRECTOR INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO –IDT-, DIRECTOR INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL –IDPC-, GERENTE CANAL CAPITAL, DIRECTORES, SUBDIRECTORES, JEFES O RESPONSABLES DE TALENTO HUMANO, SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS.

DE: DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

ASUNTO: Encuesta Distrital de Percepción sobre Cambio Cultural 2019

FECHA: Diciembre 06 de 2019

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD- en su condición de líder técnico de la gestión del talento humano en Bogotá, D.C. y en el marco de la Política Pública Distrital para la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 que tiene por objetivo: *"gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar"*, sustentada en el enfoque de derechos humanos, en consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible –Agenda 2030- y, en intersección con otras políticas públicas distritales de carácter poblacional (mujeres, población con discapacidad, población étnica, afrocolombiana, raizal, rom y/o sectores LGBTI, entre otros) ha previsto la puesta en marcha de estrategias y acciones orientadas a promover la consolidación de ambientes laborales públicos diversos, amorosos y seguros en las entidades y organismos distritales.

La estrategia de Ambientes Laborales Amorosos, Diversos y Seguros busca promover espacios libres de discriminación en el sector público distrital contribuyendo a cerrar las

brechas diagnosticadas, mediante acciones enfocadas a la capacitación en ambientes laborales inclusivos, el desarrollo de actividades creativas e innovadoras que promuevan la interacción y la integración de todas las personas vinculadas en las entidades, la creación de una red distrital de buenas prácticas para la eliminación de la discriminación y el acoso sexual laboral; entre otros aspectos.

En este contexto, se ha diseñado la **Encuesta de Percepción: Cambio Cultural en las entidades distritales 2019** que tiene como objetivo, evaluar el conocimiento, recordación y percepción de las y los servidores públicos respecto a estrategias de cambio cultural y ambientes laborales inclusivos en Bogotá. La encuesta está dirigida a los y las servidoras públicas de las de las 15 Secretarías de Despacho Distritales y de 9 entidades adscritas y, se ha previsto el cumplimiento de cuotas por entidad para efectos de garantizar la representatividad de la medición, según Anexo 1 adjunto a la presente Circular, en el que se relaciona el número total de servidores y servidoras por entidad y el número que se espera la diligencie.

La Encuesta que estará dispuesta en medio web se enviará a los correos electrónicos de cada uno de los servidores y servidoras públicas de las 24 entidades y organismos objeto de medición y, para garantizar el cumplimiento de las cuotas previstas, solicitamos comedidamente a las áreas de talento humano realizar su difusión y promover su procesamiento al interior de cada una de sus entidades; el DASCD informará periódicamente el avance obtenido a cada Jefe o responsable de talento humano para garantizar el cumplimiento del número de servidores y servidoras públicas que en cada entidad deben contestar la encuesta.

Finalmente, agradecemos a las y los servidores públicos el diligenciamiento de la Encuesta de Percepción: Cambio Cultural en las entidades distritales 2019, para efectos de promover la adopción de estrategias y acciones de política pública que contribuyan a mejorar las condiciones y los ambientes laborales de quienes construyen una Bogotá Mejor para Todos.

Cordialmente,

NIDIA ROCIO VARGAS

Anexos un (1) folio

ACCIÓN	FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA	FECHA
Proyectado por:	Maria Constanza Romero Oñate	Asesora	MConstanzaRomeroO.	05-12-2019
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma de la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).				

ANEXO 1.
Encuesta de Percepción: Cambio Cultural en las entidades distritales 2019

ENTIDAD	No. Total de Servidores Públicos	No. de servidores que se espera diligencien la Encuesta
Secretaría de Educación del Distrito[1]	2789	1673
Secretaría Distrital de Integración Social	1865	1119
Secretaría Distrital de Hacienda	1261	757
Secretaría Distrital de Gobierno	1007	604
Secretaría General de la Alcaldía Mayor	737	442
Secretaría de Seguridad, Convivencia y justicia	726	436
Secretaría Distrital de Planeación	583	341
Secretaría Distrital de Salud	568	341
Secretaría Distrital de Movilidad	389	233
Instituto para la Protección de la niñez y la juventud - IDIPRON	301	181
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	217	130
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	196	118
Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	161	97
Secretaría Jurídica Distrital	157	94
Secretaría Distrital de la Mujer	145	87
Instituto Distrital de las artes IDARTES	124	74
Secretaría Distrital de Ambiente	119	71
Secretaría Distrital de Hábitat	107	64
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal IDPAC	104	62
Instituto para la Economía social IPES	97	58
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASC	60	36
Instituto Distrital de Turismo IDT	40	24
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	33	20
Canal Capital	30	13

[1] No incluye docentes.

ANEXO 2. Encuesta

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- en su condición de líder técnico de la gestión del talento humano en Bogotá, D.C. ha diseñado la **Encuesta de Percepción: Cambio Cultural en las entidades distritales 2019** que tiene como objetivo evaluar el conocimiento, recordación y percepción que tienen las y los servidores públicos del distrito en relación con campañas y estrategias de cambio cultural en Bogotá.

El diligenciamiento de la Encuesta que se presenta a continuación es voluntario. Las respuestas dadas son de carácter confidencial y se utilizarán únicamente con fines estadísticos.

Hay 31 preguntas en esta encuesta

Datos Básicos

1 1. Seleccione la Entidad a la que pertenece: *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Secretaría Distrital de Gobierno
- ○ Secretaría Distrital de Salud
- ○ Secretaría de Educación del Distrito
- ○ Secretaría Distrital de Ambiente
- ○ Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
- ○ Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
- ○ Secretaría Distrital de Hacienda
- ○ Secretaría Distrital de Integración Social
- ○ Secretaría Distrital de Movilidad
- ○ Secretaría Distrital de Planeación
- ○ Secretaría Distrital del Hábitat
- ○ Secretaría General
- ○ Secretaría Jurídica
- ○ Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia
- ○ Secretaría de la Mujer
- ○ Canal Capital
- ○ Instituto Distrital de Recreación y Deporte
- ○ Instituto Distrital de las Artes
- ○ Instituto Distrital de Patrimonio Cultural
- ○ Departamento Administrativo del Servicio Civil
- ○ Instituto Para La Economía Social
- ○ Instituto Distrital de Turismo
- ○ Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal
- ○ Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud

2 2. Indique su cargo actual: *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Directivo
- ○ Asesor
- ○ Profesional
- ○ Asistencial
- ○ Técnico

3 3. Tiempo de vinculación: *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

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

4 4.¿Cuál es el estrato socioeconómico de su vivienda? *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Estrato 1
- ○ Estrato 2
- ○ Estrato 3
- ○ Estrato 4
- ○ Estrato 5
- ○ Estrato 6

5 5. Indique su rango de edad: *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Entre 18-26 años
- ○ Entre 27-45 años
- ○ Entre 46-60 años
- ○ Mayor de 60 años

6 6. ¿Cuál es su nivel educativo? *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Básica secundaria y media
- ○ Técnico/Tecnológico
- ○ Pregrado
- ○ Postgrado
- ○ Doctorado

7 7. ¿Tiene algún tipo de discapacidad? *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Sí
- ○ No

8 8. Sexo *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Mujer
- ○ Hombre
- ○ Intersexual

Se hace referencia a una persona intersexual cuando en ella se presentan características sexuales tanto de hombre como mujer.

9 9. Identidad de género:

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Femenina
- ○ Masculina
- ○ Transgénero

La identidad de género, se construye a partir de la identificación que una persona tiene de sí misma y que corresponde a una construcción cultural con relación al género. Una persona transgénero se identifica con un género contrario al que se le asignó al nacer.

10 10. Orientación sexual:

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Homosexual
- ○ Bisexual
- ○ Heterosexual

La orientación sexual hace referencia a la atracción afectiva y erótica que experimentan las personas hacia otras. Una persona que sienta atracción hacia personas de su mismo sexo se autoreconoce como homosexual ya sea gay o lesbiana. Aquella cuya atracción afectiva y erótica se dirige tanto hacia personas de su mismo sexo como a personas de sexo distinto, se autodefine como bisexual y cuando la atracción se dirige a personas de sexo distinto al que se asume como propio, se reconoce como heterosexual.

11 11. En desarrollo de su trabajo, ¿usted tiene asignadas funciones de atención al público? *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Sí
- ○ No

12 12. Seleccione de uno a cinco la facilidad/dificultad de atención de los siguientes grupos de personas (1 es muy fácil, 5 es muy difícil) *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
° La respuesta fue Y'Sí' en la pregunta '11 [11]' (11. En desarrollo de su trabajo, ¿usted tiene asignadas funciones de atención al público?)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	1	2	3	4	5
Adulto/Adulta mayor	○	○	○	○	○
Lesbianas	○	○	○	○	○
Gais	○	○	○	○	○
Bisexuales	○	○	○	○	○
Personas transgénero	○	○	○	○	○
Jóvenes	○	○	○	○	○
Personas de estrato 1 y 2	○	○	○	○	○
Personas de estrato 3 y 4	○	○	○	○	○
Personas de estrato 5 y 6	○	○	○	○	○
Personas con discapacidad	○	○	○	○	○
Indígenas	○	○	○	○	○
Afrodescendientes	○	○	○	○	○

Encuesta

13 13. ¿Sabe usted si en Bogotá existe alguna o algunas campañas para promover la inclusión o la no discriminación de algunos sectores sociales o grupos poblacionales? *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Sí
- ○ No

14 14. La(s) campaña(s) que ud. conoce va dirigida a:

*

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
° La respuesta fue Y'Sí' en la pregunta '13 [13]' (13. ¿Sabe usted si en Bogotá existe alguna o algunas campañas para promover la inclusión o la no discriminación de algunos sectores sociales o grupos poblacionales?)

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ A las mujeres
- ☐ A las personas afrodescendientes
- ☐ A los pueblos indígenas
- ☐ A las personas de los sectores sociales LGBTI
- ☐ Los jóvenes
- ☐ Los bici usuarios
- ☐ Los habitantes de calle
- ☐ Otro: _____

15 15. ¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: *En Bogotá Se Puede Ser* ?

*

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Sí
- ○ No

16 16. El eslogan: *En Bogotá Se Puede Ser* hace referencia a: *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
° La respuesta fue Y'Sí' en la pregunta '15 [15]' (15. ¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser ?)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Bogotá es una ciudad para todas y todos sin discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- ○ Bogotá es una ciudad abierta a la multiculturalidad
- ○ Bogotá es una ciudad de oportunidades laborales

17 17. ¿Sabe a quién va dirigido el eslogan *En Bogotá Se Puede Ser* ? *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
° La respuesta fue Y'Sí' en la pregunta '15 [15]' (15. ¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser ?)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ A la ciudadanía en general
- ○ A la ciudadanía en general, funcionarios (as) públicos y sectores sociales LGBTI.
- ○ A los artistas y sectores culturales

18 18. El eslogan En Bogotá se Puede Ser hace parte de una estrategia de cambio cultural. ¿Sabe usted, en cabeza de quién está esta estrategia en el Distrito? *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
° La respuesta fue Y'Sí' en la pregunta '15 [15]' (15. ¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser ?)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ De la Secretaría de Planeación
- ○ De la Secretaría de Cultura
- ○ No sé
- ○ Otro [ ]

19 19. ¿Cuál de las siguientes opciones considera ud. que es el objetivo de la estrategia *En Bogotá Se Puede Ser*? *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
° La respuesta fue Y'Sí' en la pregunta '15 [15]' (15. ¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser ?)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Divulgar conocimientos y cambiar imaginarios y representaciones sociales en relación con las orientaciones sexuales e identidades de género
- ○ Promover la cultura ciudadana
- ○ Promover la política pública de derechos humanos

20 20. Ud. Considera que la estrategia En Bogotá Se Puede Ser ha contribuido a que ud. como servidor (a) público: *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
° La respuesta fue Y'Sí' en la pregunta '15 [15]' (15. ¿Ud. conoce o ha escuchado el eslogan: En Bogotá Se Puede Ser ?)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Entienda y respete las orientaciones sexuales e identidades de género diversas, en los ámbitos laboral, familiar, social.
- ○ No perciba ningún cambio en particular
- ○ Conozca y tolere las orientaciones sexuales e identidades de género diversas pero crea que forman parte del ámbito privado de las personas.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

21

21. Ud. ha visto o reconoce el eslogan que se presenta a continuación:

*

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Sí
- ○ No

22 22. Ud. cree que el anterior eslogan representa: *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Felicidad
- ○ Igualdad en la diversidad sexual
- ○ Inclusión por discapacidad
- ○ Todas las anteriores
- ○ Ninguna de las anteriores

23 23. ¿Cuál de las imágenes que se presentan a continuación considera ud. que representa el eslogan institucional de una estrategia de inclusión por orientación sexual o identidad de género? *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

○

○

○

○

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

24 24. El eslogan que usted identificó representa: *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Inclusión por Discapacidad
- ○ No discriminación al Migrante
- ○ Bogotá libre de machismo
- ○ Participación de mujeres
- ○ Transporte y recreación
- ○ Igualdad de derechos

25 25. ¿Ud. ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente la *Semana por la Igualdad?* *

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Sí
- ○ No

26 26. ¿Cuál de los siguientes mensajes e imágenes de la *Semana por la Igualdad* ha visto? *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
* La respuesta fue 'Y'Sí' en la pregunta '25 [25]' (25. ¿Ud. ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente la Semana por la Igualdad?)

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- [ ] Ninguna
- [ ] En Bogotá Se Puede Ser LGBT (2011)
- [ ] Se tú, se conmigo (2012)
- [ ] La Diversidad construye ciudad (2013)
- [ ] Transforma tu mente, transforma Bogotá (2014)
- [ ] Somos diferentes con el mismo derecho a vivir en Paz(2015)
- [ ] Bogotá Distrito Diverso (2016)
- [ ] Sin importar a quién ames, Bogotá te ama (2017)
- [ ] 10 Años Celebrando la Diversidad (2018)
- [ ] El Camino Continua Stonewall 1969 – Bogotá 2019

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

27 27. A través de qué medios de comunicación ha recibido información de *Semana por la Igualdad.* *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
* La respuesta fue 'Y'Sí' en la pregunta '25 [25]' (25. ¿Ud. ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente la Semana por la Igualdad?)

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- [ ] Intranet de su entidad
- [ ] Correo electrónico
- [ ] Carteleras informativas
- [ ] Prensa
- [ ] Radio
- [ ] Redes sociales
- [ ] No me enteré de las acciones
- [ ] Voz a voz

28 28. ¿En cúal(es) versión(es) de la semana por la igualdad ha participado? *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
* La respuesta fue 'Y'Sí' en la pregunta '25 [25]' (25. ¿Ud. ha escuchado o conoce que en Bogotá se realice anualmente la Semana por la Igualdad?)

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- [ ] En Bogotá Se Puede Ser LGBT (2011)
- [ ] Se tú, se conmigo (2012)
- [ ] La Diversidad construye ciudad (2013)
- [ ] Transforma tu mente, transforma Bogotá (2014)
- [ ] Somos diferentes con el mismo derecho a vivir en Paz(2015)
- [ ] Bogotá Distrito Diverso (2016)
- [ ] Sin importar a quién ames, Bogotá te ama (2017)
- [ ] 10 Años Celebrando la Diversidad (2018)
- [ ] El Camino Continua Stonewall 1969 – Bogotá 2019
- [ ] En ninguna

29 29. ¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia *Ambientes Laborales Inclusivos* en el Distrito?

*

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Sí
- ○ No

30 30. De lo que ud. conoce de esta estrategia, considera que su objetivo es:
*

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
° La respuesta fue Y'Sí' en la pregunta '29 [29]' (29. ¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito?)

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- ○ Propiciar ambientes laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género
- ○ Propiciar ambientes laborales libres de discriminación por género
- ○ Propiciar ambientes laborales libres de discriminación en general
- ○ Ninguna de las anteriores
- ○ Todas las anteriores

31 31. Que ud. sepa, ¿de las siguientes actividades de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos cuáles se han realizado en su entidad? *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:
° La respuesta fue Y'Sí' en la pregunta '29 [29]' (29. ¿Ud. conoce o ha escuchado sobre la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito?)

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- ☐ Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos
- ☐ Jornadas de inducción y reinducción
- ☐ Murales
- ☐ Sketches teatrales
- ☐ Cineforos
- ☐ Incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en las actividades de bienestar de la entidad
- ☐ Incorporación del enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género en los sistemas de información de la entidad
- ☐ Adecuación normativa de manuales de funciones protocolos y lineamientos
- ☐ Ninguna
- ☐ Otro: _____

Por su colaboración muchas gracias.
Por favor, enviar antes del 29.02.2020 – 00:00

Enviar su encuesta.
Gracias por completar esta encuesta.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.