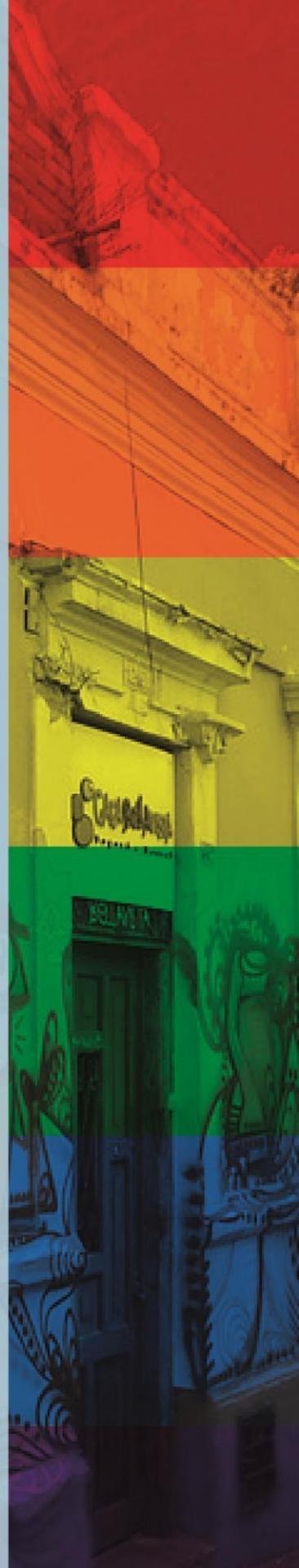




Secretaría Distrital de Planeación  
Dirección de Diversidad Sexual  
Estrategia Distrital Ambientes  
Laborales Inclusivos

Informe consolidado de los resultados  
de la aplicación de la encuesta ALI  
en las Secretarías del Distrito 2017

Bogotá, 2018



---

## ENCUESTA AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS

---

### Presentación

En la ciudad de Bogotá la Administración Distrital promueve la inclusión sociolaboral de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales a través de la implementación de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos<sup>1</sup> en el marco de la Política Pública para la garantía plena de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales.

El objetivo de la estrategia ALI es generar entornos de trabajo que permitan a las personas de los sectores LGBTI desarrollar sus actividades con tranquilidad, satisfacción y en condiciones de equidad para su desarrollo personal y profesional, a través de la ejecución de las siguientes líneas de trabajo:

1. Diseñar y aplicar instrumentos que permitan identificar formas de discriminación hacia servidoras y servidores públicos de los sectores LGBTI.
2. Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI
3. Desarrollo de procesos, procedimientos y manuales de las Direcciones de Talento Humano de las entidades, en los que se incluyan los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a las personas de los sectores LGBTI les sean garantizados sus derechos en el ámbito laboral

En implementación de la primera línea de trabajo para el año 2017, la Secretaría Distrital de Planeación diseñó una encuesta distrital de carácter virtual, dirigida a las servidoras y servidores públicos de todas las entidades del distrito, todos los niveles y modalidades de vinculación, con el objetivo de identificar en el ambiente laboral actitudes y comportamientos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBTI. El instrumento fue socializado en la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual<sup>2</sup> para la recepción de aportes y sugerencias por parte de las entidades que conforman este espacio de articulación.

Este documento presenta la consolidación y análisis de los resultados de la aplicación de la encuesta ALI en el año 2017, en 15 entidades de la Administración Distrital con responsabilidad en la implementación de la política pública para la garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales en la ciudad de Bogotá.

---

<sup>1</sup> En adelante ALI

<sup>2</sup> Espacio de articulación y coordinación intersectorial de la Política Pública LGBTI.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

En la primera parte del documento se hace alusión a la estructura de la encuesta, la estrategia implementada para su diligenciamiento, entidades y número de servidores y servidoras que la diligenciaron por entidad; en la segunda parte, se presentan los resultados generales de los tres grupos de preguntas que componen la encuesta; a continuación se presentan los resultados de la aplicación de la técnica de minería de datos denominada “árboles de decisión” que permite identificar las variables más influyentes, de las incluidas en la encuesta, en la decisión de servidores-servidoras; en la tercera parte se realiza un análisis comparativo de los resultados que arrojó el instrumento por entidad y finalmente las conclusiones y recomendaciones para la formulación de los planes de trabajo en el marco de la estrategia.

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
[www.sdp.gov.co](http://www.sdp.gov.co)  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

## Resultados Encuesta ALI

La encuesta ALI de 25 preguntas comprende tres grupos de información:

- **Datos básicos:** indagan sobre la dependencia, el tipo y el tiempo de vinculación, la edad, el nivel educativo, el estrato de la vivienda, el sexo, la identidad de género y la orientación sexual de las y los servidores públicos a quienes va dirigida la encuesta se contemplan 9 preguntas.
- **Representaciones sociales:** mediante 6 preguntas se indaga sobre los imaginarios que en relación con las personas de los sectores LGBTI tienen servidoras y servidores públicos.
- **Ambiente Laboral en la Entidad:** este grupo de preguntas va orientado a identificar posibles situaciones de discriminación en el ambiente laboral y está integrado por 10 preguntas.

Para su diligenciamiento se creó un link en el sistema de encuestas de la Secretaría Distrital de Planeación, del Observatorio de la Política Pública LGBTI en el Lime Survey ambiente web, el cual fue remitido a las oficinas de comunicaciones y talento humano solicitando su envío a los correos electrónicos del 100% de servidores y servidoras. Los y las profesionales de la Dirección de Diversidad Sexual en el marco de la asistencia técnica, en reuniones adelantadas con los sectores, concertaron diferentes estrategias de convocatoria y acompañamiento para lograr el mayor número de encuestas diligenciadas.

La encuesta difundida entre 25.367 servidores y servidoras de 16 entidades del Distrito, permaneció habilitada entre el 30 de mayo y el 17 de noviembre, tiempo durante el cual un total de 6.681 servidores y servidoras de la Administración Distrital la diligenciaron, lo que corresponde a una tasa de respuesta de 26.3%. El número de encuestas diligenciadas, el número de servidores-servidoras y tasas de respuesta por entidad se muestra en la tabla 1.

Entidad	No. encuestas
General	137
Gobierno	304
Hacienda	600
Planeación	453
Desarrollo Económico	53
Educación	269
Salud	187
Integración Social	2971
Cultura, Recreación y Deporte	96
Ambiente	240
Movilidad	567

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
www.sdp.gov.co  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Hábitat	98
Mujer	78
Seguridad	431
DASS	1
IDU	196

A continuación se presentan los resultados generales de la encuesta ALI encaminada a valorar los imaginarios y representaciones sociales de servidores públicos frente a las personas de los sectores LGBTI e identificar situaciones de discriminación que suelen presentarse en el ambiente laboral de las entidades que participaron en su diligenciamiento. Los resultados de la aplicación de este instrumento, orientarán la formulación de estrategias hacia la construcción de ambientes propicios para el desempeño laboral de las personas de los sectores LGBTI y la garantía del derecho al trabajo.

Tabla 2. Porcentaje de encuestas diligenciadas por entidad.

Entidad	Encuestas completas	Encuestas incompletas	Total de encuestas	Total de funcionarios	Tasa de respuesta
Servicio Civil	1	0	1	673	0,1%
IDU	189	7	196	1.414	13,9%
Secretaría de Cultura	95		1	96	237
40,5% Secretaría de Desarrollo Económico		51	2	53	314
16,9% Secretaría de Educación		267	2	269	4.354
6,2% Secretaría de Seguridad		414	17	431	1.148
37,5% Secretaría de Ambiente		236	4	240	1.299
18,5% Secretaría de Gobierno		296	8	304	1.355
22,4% Secretaría de Hacienda		581	19	600	1.240
48,4% Secretaría de Integración		2.868	103	2.971	8.909
33,3% Secretaría de la Mujer		74	4	78	432
18,1% Secretaría de Movilidad		539	28	567	1.668
34,0% Secretaría de Planeación		446	7	453	793
57,1% Secretaría de Salud		185	2	187	518
36,1% Secretaría de Hábitat		94	4	98	443
22,1% Secretaría General		131	6	137	570
24,0%					
Total	6.467	214	6.681	25.367	26,3%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Tomando en cuenta el número de servidores-servidoras que respondieron la encuesta en relación con el número total de servidores-servidoras por entidad, las Secretarías con mayor participación en el diligenciamiento del instrumento fueron Planeación y Hacienda con el 57% y 48% respectivamente. En el sector educación 6.2% de servidores-servidoras



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

respondieron la encuesta, no obstante es importante aclarar que solamente se convocó a quienes laboran en el nivel central de la Secretaría.

Se presentan a continuación los resultados generales de la encuesta:

## Edad

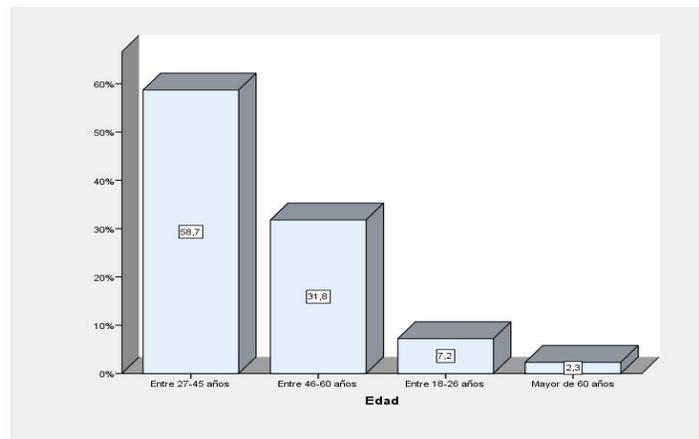
Casi el 60% de servidores-servidoras que contestaron la encuesta tienen entre 27 y 45 años y aproximadamente el 90% tiene entre 27 y 60 años. El 7.2% tiene 26 años o menos y tan solo el 2.3% tiene más de 60 años.

Tabla 3. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Entre 18-26 años	479	7,2	7,2
	Entre 27-45 años	3895	58,3	58,7
	Entre 46-60 años	2110	31,6	31,8
	Mayor de 60 años	153	2,3	2,3
	Total	6637	99,3	100,0
Perdidos	Sistema	44	,7	
Total		6681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 1



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS. SDP

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
www.sdp.gov.co  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

## Tiempo de vinculación

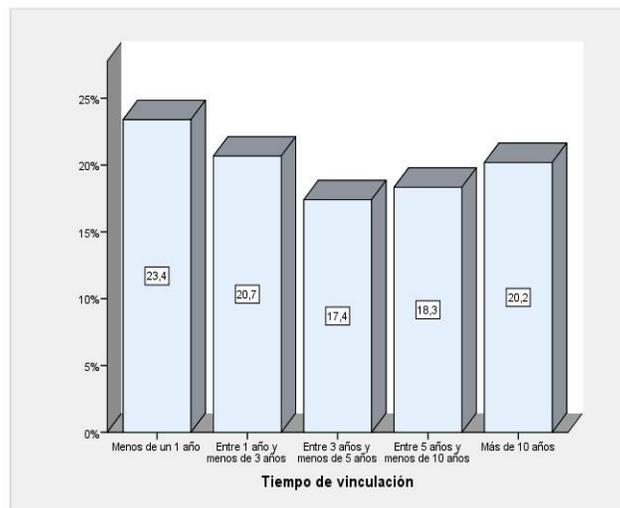
El tiempo de vinculación de los servidores-servidoras que respondieron la encuesta es muy homogéneo, es tan solo un poco mayor el grupo de trabajadores y trabajadoras que tienen menos de un año laborando en entidades de la Administración Distrital.

Tabla 4 Tiempo de vinculación

Tiempo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Menos de un 1 año	1.554	23,3	23,4
	Entre 1 año y menos de 3 años	1.373	20,6	20,7
	Entre 3 años y menos de 5 años	1.156	17,3	17,4
	Entre 5 años y menos de 10 años	1.218	18,2	18,3
	Más de 10 años	1.341	20,1	20,2
	Total	6.642	99,4	100,0
Perdidos	Sistema	39	,6	
Total		6.681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 2



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS- SDP



## Nivel educativo

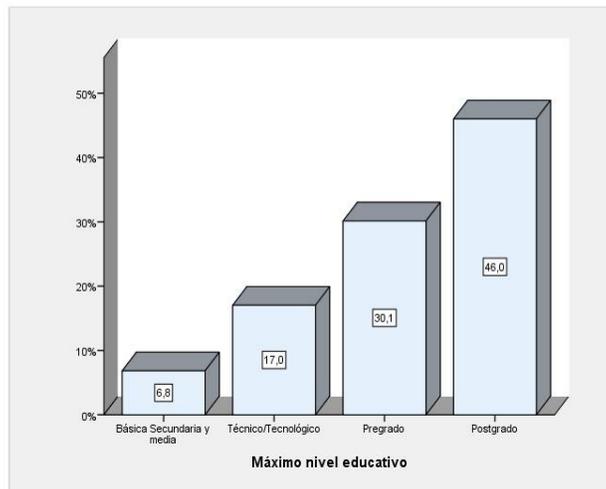
Tres de cada cuatro de los-las participantes de la encuesta tienen estudios universitarios de pregrado o posgrado. El 16.9% alcanzó un nivel educativo de técnico o tecnológico y un 6.8% cuenta con básica secundaria o media.

Tabla 5. Nivel Educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Básica Secundaria y media	453	6,8	6,8
	Técnico/Tecnológico	1.130	16,9	17,0
	Pregrado	1.999	29,9	30,1
	Postgrado	3.052	45,7	46,0
	Total	6.634	99,3	100,0
Perdidos	Sistema	47	,7	
Total		6.681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 3



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS- SDP

## Sexo

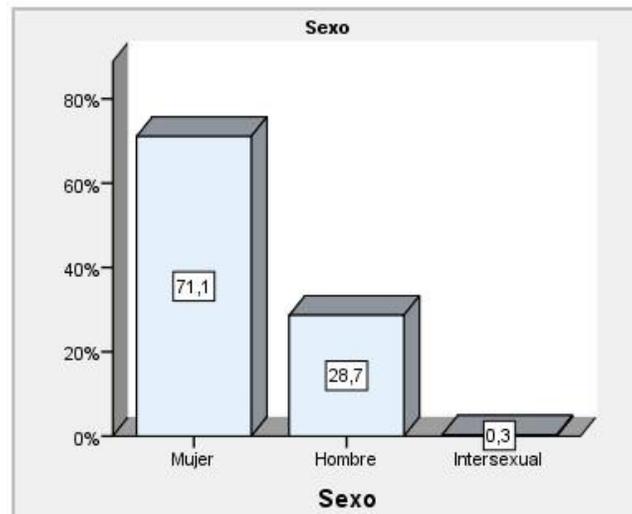
104 servidores-servidoras no reportaron información sobre su sexo y de los restantes 71.1% (4674) corresponden a mujeres, 28.7% (1885) a hombres y 0.3% (18) a personas intersexuales.

Tabla 6. Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mujer	4674	70,0	71,1
	Hombre	1885	28,2	28,7
	Intersexual	18	,3	,3
	Total	6577	98,4	100,0
Perdidos	Sistema	104	1,6	
Total		6681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 4



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS- SDP



## Estrato de la vivienda

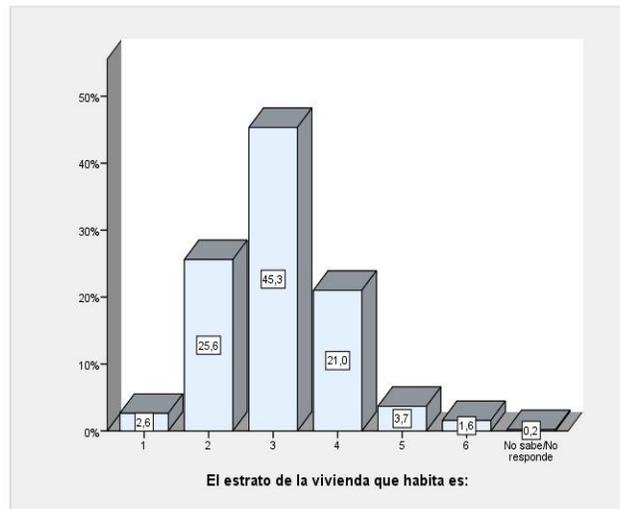
Un poco más del 70% de las personas que trabajan en la administración y respondieron la encuesta viven en residencias de estrato 2 y 3. Las residencias de los servidores-servidoras de la Administración participantes en la encuesta se concentran en estratos intermedios, un número reducido habita en estratos 1 y 6.

Tabla 7. Estrato de la Vivienda

	Estrato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	1	175	2,6	2,6
	2	1.701	25,5	25,6
	3	3.012	45,1	45,3
	4	1.396	20,9	21,0
	5	244	3,7	3,7
	6	104	1,6	1,6
	No sabe/No responde	12	,2	,2
	Total		6.644	99,4
Perdidos	Sistema	37	,6	
Total		6.681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 5



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP



## Identidad de género

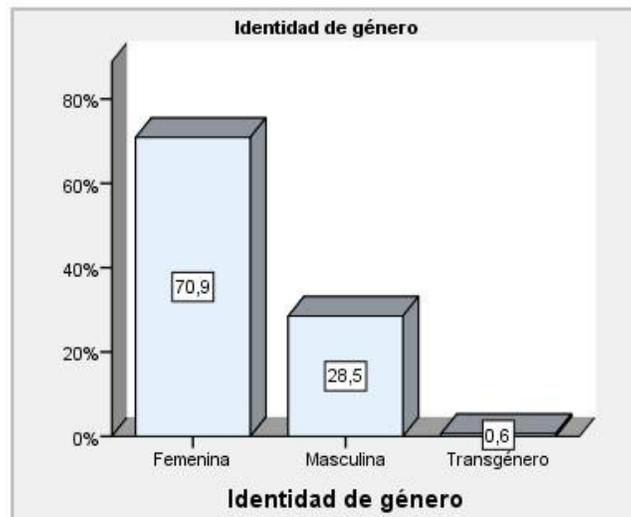
La identidad de género no fue reportada por 144 personas y de las restantes, 4.633 (70.9%) se identifican del género femenino, 1.864 (28.5%) del género masculino y 40 (0.6%) como transgénero. Estas 40 personas transgénero se encuentran en las secretarías de integración Social (22), Hacienda (3), Mujer (3), Movilidad (3), Educación (2), Ambiente (2), Planeación (2), Seguridad (1), Gobierno (1) y Hábitat (1). Ver tabla 8.

Tabla 8. Identidad de género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Femenina	4633	69,3	70,9
	Masculina	1864	27,9	28,5
	Transgénero	40	,6	,6
	Total	6537	97,8	100,0
Perdidos	Sistema	144	2,2	
Total		6681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 6



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos. DDS-SDP



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Tabla 9. Lugar de trabajo de las personas identificadas como transgénero

Entidad	Transgénero
Secretaría de Integración	22
Secretaría de Hacienda	3
Secretaría de la Mujer	3
Secretaría de Movilidad	3
Secretaría de Educación	2
Secretaría de Ambiente	2
Secretaría de Planeación	2
Secretaría de Seguridad	1
Secretaría de Gobierno	1
Secretaría de Hábitat	1

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos. DDS-SDP

## Orientación sexual

248 servidores-servidoras no reportaron su orientación sexual y de los restantes 91.7% (6126) se reconocen heterosexuales, 3.3% (214) homosexuales y 1.4% (93) bisexuales.

Tabla 10. Orientación Sexual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Homosexual	214	3,2	3,3
	Bisexual	93	1,4	1,4
	Heterosexual	6126	91,7	95,2
	Total	6433	96,3	100,0
Perdidos	Sistema	248	3,7	
Total		6681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS- SDP

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
www.sdp.gov.co  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



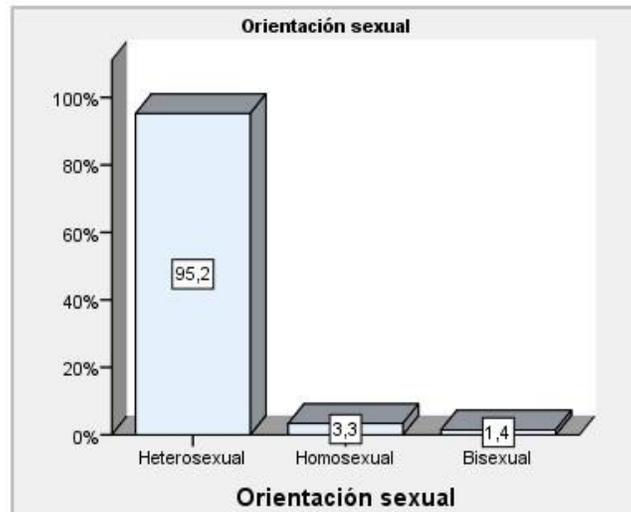
CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

Gráfica 7



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS- SDP

Los 307 servidores-servidoras que se identifican homosexuales (214) o bisexuales (93) se encuentran ubicados en las siguientes entidades: (Tabla 11)

Tabla 11. Entidades en que trabajan servidores-servidoras LGBTI

Entidad	Homosexual	Bisexual
Secretaría de Integración	86	23
Secretaría de Movilidad	28	10
Secretaría de Gobierno	18	10
Secretaría de Educación	15	12
Secretaría de Planeación	13	2
Secretaría de Hacienda	8	9
Secretaría de la Mujer	8	8
Secretaría de Salud	8	0
Secretaría de Seguridad	6	5
Secretaría de Hábitat	6	6
Secretaría de Cultura	5	2
Secretaría de Ambiente	5	2
IDU	4	2
Secretaría de Desarrollo Económico	2	0
Secretaría General	2	2
Total	214	93

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

## SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

6.323 servidores-servidoras respondieron la información relacionada con el sexo, la identidad de género y la orientación sexual. El recuento de estas tres variables se muestra a continuación:

Tabla 12. Sexo, Identidad de género, Orientación sexual

Sexo	Identidad de género	Orientación sexual						
		Homosexual		Bisexual		Heterosexual		Total
Mujer	Femenina	107	2,4%	63	1,4%	4.309	96,2%	4.479
	Masculina	5	25,0%	0	0,0%	15	75,0%	20
	Transgénero	1	9,1%	1	9,1%	9	81,8%	11
Hombre	Femenina	1	5,6%	0	0,0%	17	94,4%	18
	Masculina	90	5,1%	17	1,0%	1.665	94,0%	1.772
	Transgénero	0	0,0%	3	37,5%	5	62,5%	8
Intersexual	Femenina	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	3
	Masculina	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	3
	Transgénero	3	33,3%	3	33,3%	3	33,3%	9
								6.323

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

De esta tabla se puede deducir lo siguiente: 2,4% (107) mujeres que se identifican con lo femenino son homosexuales, 1.4% (63) bisexuales y 96.2% (4.309) heterosexuales, de las servidoras mujeres cuya identidad de género es masculina el 25% (5) son homosexuales y el 75% (15) son heterosexuales. 5.6%

1 hombre que se reconoce con lo femenino es homosexual y 17 (9.4%) heterosexuales. De los servidores hombres con identidad de género masculina 5.1% (90) son homosexuales, 1.0% (17) bisexuales y 94% (1665) heterosexuales. Igualmente se encuentra entre las personas que respondieron la encuesta (37.5%) 3 hombres transgénero bisexuales y 62.5% (5) transgénero heterosexuales También se observa que las personas intersexuales cuya identidad de género es femenina o masculina son siempre heterosexuales y finalmente se encuentran dentro de las personas intersexuales transgénero 33.3% (3) homosexuales, 33.3% (3) bisexuales y 33.3% (3) heterosexuales.



## REPRESENTACIONES SOCIALES

El grupo de preguntas de este componente del instrumento, indaga sobre los imaginarios que en relación con las personas de los sectores LGBTI tienen servidoras y servidores públicos.

**¿Ud. cree que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc.?**

Si bien la mayoría de las y los encuestados opinan que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido con su idea de moral, costumbres, la familia o Dios aún persiste una idea contraria en una gran cantidad de servidoras y servidores 45% (3.037). Estos resultados muestran una división casi cincuenta-cincuenta dentro de las y los encuestados, esto es, existe una polarización de opiniones encontradas y casi con la misma fuerza en torno al papel que juegan en la sociedad las personas de estos sectores.

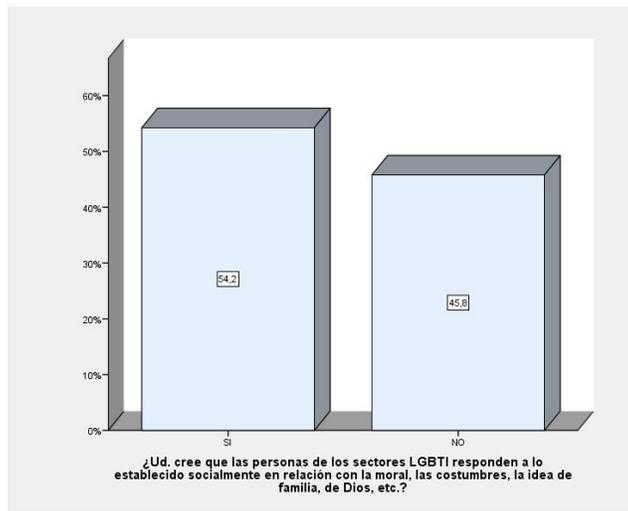
Esto da cuenta de la persistencia de ideas conservadoras y homogeneizantes a partir de las cuales se juzga el comportamiento humano y se considera la heterosexualidad como forma superior de sexualidad, asumiendo el género desde una perspectiva binaria y estricta y por tanto las personas con orientaciones sexuales e identidades de género como incorrectas y transgresoras del orden establecido.

Tabla 13. Percepción de servidores-servidores acerca de si las personas de los Sectores LGBTI responden a lo establecido en relación con la moral.....

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	SI	3.599	53,9	54,2
	NO	3.037	45,5	45,8
	Total	6.636	99,3	100,0
Perdidos	Sistema	45	,7	
Total		6.681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 8



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS- SDP

### ¿Ud. cree que el riesgo de consumo de sustancias psicoactivas en las personas de los sectores sociales LGBTI, con respecto a las demás personas es?

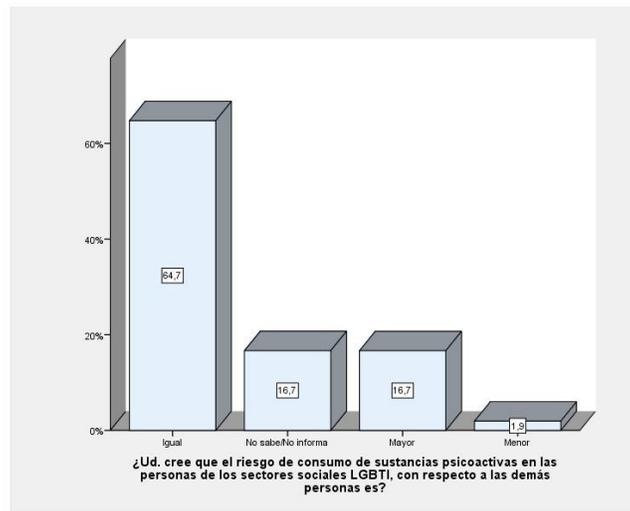
De los servidores-servidoras que respondieron la encuesta 16,7% (1105) creen que existe un mayor riesgo de consumo en personas LGBTI, y apenas 1,9%(128) cree que su riesgo es menor. Mayoritariamente 64,3% (4.294) piensa que el riesgo es igual que el de las demás personas. Presumir que la orientación sexual o identidad de género no hegemónica incrementa el riesgo de consumo de SPA, da cuenta de la idea que personas de los sectores LGBTI son más proclives a tener comportamientos socialmente censurados.

Tabla 14. Percepción de riesgo de consumo de SPA con respecto a personas de los sectores LGBTI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mayor	1.105	16,5	16,7
	Igual	4.294	64,3	64,7
	Menor	128	1,9	1,9
	No sabe/No informa	1.106	16,6	16,7
	Total	6.633	99,3	100,0
Perdidos	Sistema	48	,7	
Total		6.681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 9



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS- SDP

### Ud. cree que el riesgo de las personas de los sectores sociales LGBTI de contraer infecciones de transmisión sexual, con respecto a las demás personas es?

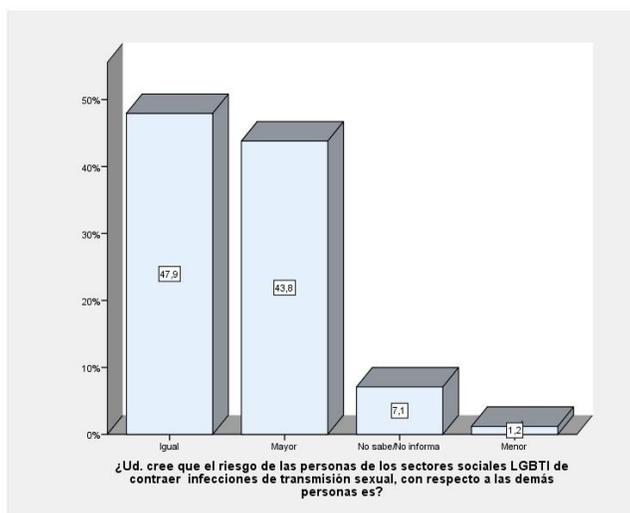
En general hombres y mujeres homosexuales o heterosexuales se enfrentan a los mismos riesgos de contraer enfermedades de transmisión sexual. En un escenario de igualdad las conductas individuales son vistas de manera independiente de la orientación sexual. Persisten en servidores y servidoras imaginarios de fuerte arraigo que asocian las conductas promiscuas solo con personas homosexuales. Aquí solo el 47.9% de los encuestados afirma que el riesgo de contraer una enfermedad de transmisión sexual es igual para todas las personas lo que refleja un imaginario desfavorable hacia las personas de los sectores LGBTI. Un porcentaje muy amplio de servidores y servidoras (43.5%) estigmatizan a las personas de los sectores LGBTI

Tabla 15 Percepción de riesgo de contraer ITS con respecto a personas de los sectores LGBTI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mayor	2.909	43,5	43,8
	Menor	79	1,2	1,2
	Igual	3.183	47,6	47,9
	No sabe/No informa	470	7,0	7,1
	Total	6.641	99,4	100,0
Total		6.681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. Dirección de Diversidad Sexual SDP.

Gráfica 10



### Ud. cree que las personas de los sectores LGBTI pueden ser percibidas como...

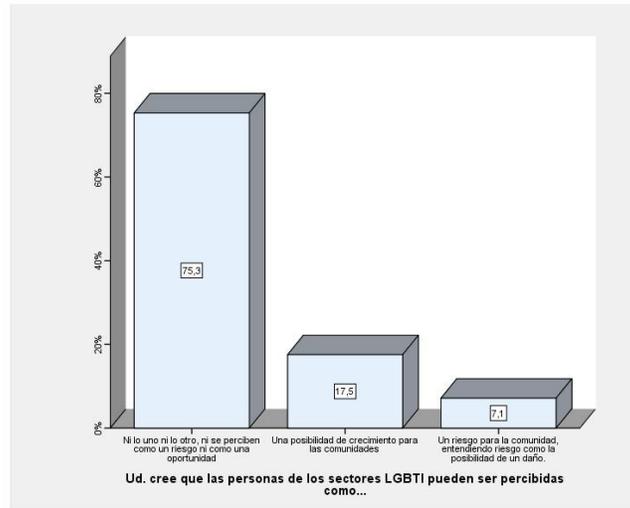
45% (3037) servidores-servidoras mencionaron que las personas de los sectores LGBTI no encajan con lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, sin embargo solo 7.1% (474) los perciben como personas que tendrían la capacidad de hacerle daño a la sociedad. La primera posición puede considerarse en alguna medida como una actitud de rechazo o de marginamiento social hacia las y los servidoras de los sectores LGBTI mientras que la segunda es de mayor hostilidad pero de menor ocurrencia.

Tabla 16 Percepción de personas de los sectores LGBTI como riesgo, posibilidad de crecimiento, ni lo uno ni lo otro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Un riesgo para la comunidad, entendiendo riesgo como la posibilidad de un daño.	474	7,1	7,1
	Una posibilidad de crecimiento para las comunidades	1.165	17,4	17,5
	Ni lo uno ni lo otro, ni se perciben como un riesgo ni como una oportunidad	5.000	74,8	75,3
	Total	6.639	99,4	100,0
Total		6.681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Gráfica 11



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

### A las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir que.....

Las cuatro siguientes preguntas indagan sobre si las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir que (1) enseñen como profesores, (2) Adopten o críen niños o niñas, (3) Se casen entre sí, (4) Ejercen cargos públicos y (5) Se besen en público.

El resumen de los porcentajes de las respuestas favorables se muestra a continuación:

Tabla 17. Percepción de servidores-as hacia las personas de los sectores LGBTI frente a que se les permita...

A las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir que:	Porcentajes de respuestas favorables:
(1) Enseñen como profesores	81,9%
(2) Adopten o críen niños o niñas	43,7%
(3) Se casen entre sí	74,5%
(4) Ejercen cargos públicos	95,1%
(5) Se besen en público	57,4%

Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Una gran mayoría 95.1% de las y los encuestados mostraron aceptación de que las personas de los sectores LGBTI ejerzan cargos públicos. Esto contrasta con el hecho de que casi la mitad de las servidoras y los servidores que contestaron la encuesta creen que estas personas no se ajustan a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios y muestra un nivel de respeto frente a la posibilidad de que estén representadas en cargos públicos. Tan solo un 4.2% cree que no se les debe permitir ejercer este tipo de cargos, porcentaje similar de quienes expresaron cierta hostilidad hacia ellos 7.1%.

En orden de aceptación le sigue la posibilidad de que las personas de los sectores LGBTI enseñen como profesores (81.9%) y que se casen entre sí (74.5%). Por último se evidencia mayor controversia frente a la posibilidad de que se besen en público (57.4%) y el que adopten o crien niños o niñas es la única en donde hay mayor porcentaje de no aceptación (56.3%).

---

## REPRESENTACIONES SOCIALES POR RANGO DE EDAD

---

Es sobresaliente la mayor percepción favorable de las servidoras y servidores más jóvenes hacia las personas de los sectores LGBTI frente a diversas representaciones sociales, es decir, las personas más jóvenes que participaron en la encuesta, tienden a ver a las personas de los sectores LGBTI más cerca de su idea de la moral, la familia o Dios o de sus propias costumbres. Las percepciones favorables de servidores y servidoras hacia las personas de los sectores LGBTI por grupos de edades se muestran en la tabla 18 y son en su mayoría más favorables (superiores al 50%) que desfavorables.

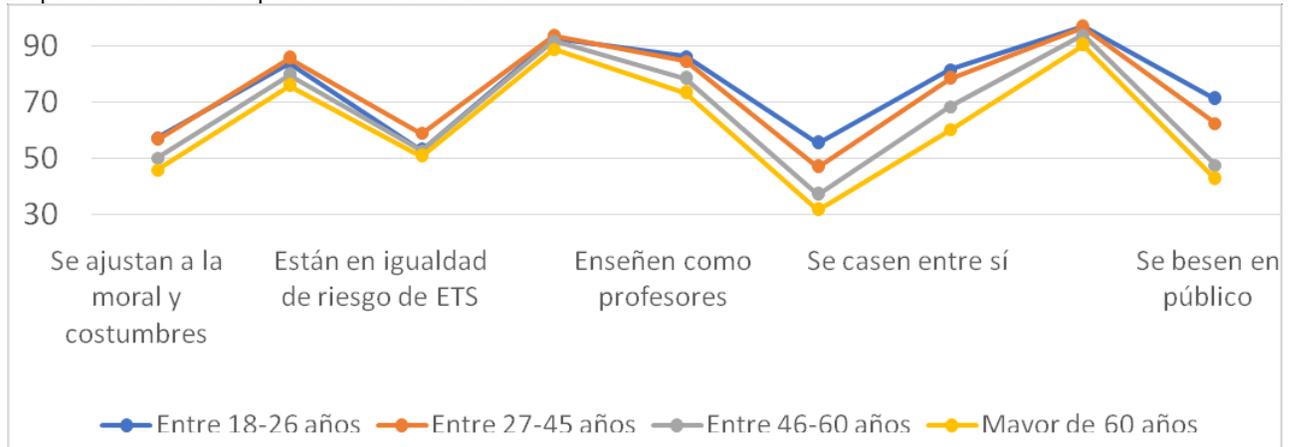
Las percepciones menos favorables (inferiores al 50%) se presentan al indagar sobre la posibilidad de adopción o crianza de niños pero solo cuando la edad del o de la servidora es de más de 27 años, sobre la idea de que se besen en público y en edades de servidores de 46 años o más y en el que se ajusten a la moral y buenas costumbres pero cuando estos tienen más de 60 años. En los demás casos de grupos de edades y representaciones sociales, siempre la percepción favorable es superior a la desfavorable con picos más altos en la idea de que ejerzan cargos públicos, en no verlos como un riesgo, en la igualdad del riesgo frente a las enfermedades de transmisión sexual.

Tabla 18. Percepción favorable de servidores-as hacia las personas de los sectores LGBTI por edad y frente a que:

	Entre 18-26 años	Entre 27-45 años	Entre 46-60 años	Mayor de 60 años	Total
Se ajustan a la moral y costumbres	57,4	56,5	50	45,7	54,2
Están en igualdad en el riesgo de consumo de sustancias psicoactivas	83,7	85,6	79,6		83,3
75,7					
Están en igualdad de riesgo de ETS	52,8	58,8	52,5	50,7	56,2
No representan un riesgo para la comunidad	92,5	93,7	91,7	88,8	92,9
Enseñen como profesores	86,2	84,5	78,3	73,2	81,9
Adopten o críen niños	55,3	46,8	37	31,4	43,7
Se casen entre sí	81,4	78,3	68,3	60,1	74,5
Ejerzan cargos públicos	97,1	96,6	93,8	90,2	95,1
Se besen en público	71	62,3	47,4	42,5	57,4

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Gráfica 12. Percepción favorable de los funcionarios hacia las personas de los sectores LGBTI por edad con respecto a diferentes representaciones sociales.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

## REPRESENTACIONES SOCIALES - SEXO

Las percepciones favorables de servidores y servidoras hacia las personas de los sectores LGBTI siguen un patrón similar por sexo, es decir, tanto hombres como mujeres se oponen mayoritariamente a que adopten o críen niños. Solo se presenta una discrepancia en las respuestas de las personas intersexuales. Estas son las que menos creen que están en igualdad de riesgo de consumo de sustancias psicoactivas y también,



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

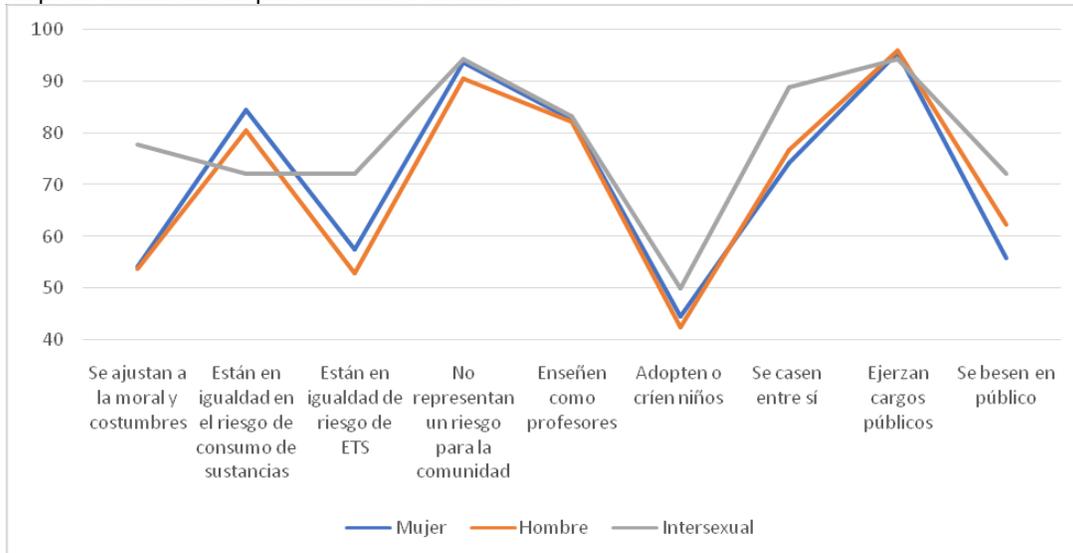
pero con una diferencia mínima, creen menos que se les deba permitir ejercer cargos públicos. En las demás respuestas se evidencia que tienen una mejor percepción sobre las personas de los sectores LGBTI que las demás personas.

Tabla 19. Percepción favorable de las y los servidores hacia las personas de los sectores LGBTI por sexo y frente a que...

	Mujer	Hombre	Intersexual	Total
Se ajustan a la moral y costumbres	54,2%	53,8%	77,8%	54,2
Están en igualdad en el riesgo de consumo de sustancias psicoactivas	84,6%	80,6%	72,2%	83,3
Están en igualdad de riesgo de ETS	57,5%	53%	72,2%	56,2
No representan un riesgo para la comunidad	93,7%	90,6%	94,4%	92,9
Enseñen como profesoras-es	82,6%	82,2%	83,3%	81,9
Adopten o críen niños o niñas	44,6%	42,4%	50,0%	43,7
Se casen entre sí	74,2%	76,8%	88,9%	74,5
Ejerzan cargos públicos	95,5%	96,1%	94,4%	95,1
Se besen en público	55,9%	62,4%	72,2%	57,4

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Gráfica 13. Percepción favorable de las y los servidores hacia las personas de los sectores LGBTI por sexo con respecto a diferentes representaciones sociales.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
www.sdp.gov.co  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



## AMBIENTE LABORAL

El siguiente grupo de preguntas hace referencia a las representaciones sociales de servidoras-servidores públicos en relación con lo que observan en su lugar de trabajo frente a sus compañeros-y compañeras de trabajo.

Se muestran en la siguiente tabla los porcentajes de ocurrencia de discriminación con respecto a las preguntas de la encuesta que tienen que ver con los ambientes laborales y desagregados por sexo. En ella se observa que la situación de discriminación más frecuente en el entorno laboral es la que tiene que ver con bromas, chistes o comentarios que intentan herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI: 19,8% (1.325 servidores-servidoras manifiestan haberla observado). En segundo lugar está la discriminación por la apariencia física observada por el 15,4% (1.027). Le siguen la discriminación por opinión política expresada por el 14,6% (980), por edad en opinión del 14,2% (957), por las creencias religiosas según el 9,7% (648), por la orientación sexual o identidad de género observada por el 8,9% (603), por raza u origen étnico 8,1% (544), por ser hombre o mujer 8,1% (542) y por último por discapacidad 6,7% (457). Estos porcentajes son muy significativos ya que identifican formas de discriminación en el entorno laboral que bien sean sutiles o no, puede ocurrir de forma permanente afectando el desarrollo personal y social de los trabajadores y trabajadoras.

Hay diferencia en el alcance que tienen dos de las preguntas incluidas en la encuesta:

1. *¿En su lugar de trabajo, usted ha escuchado entre sus compañeras o compañeros bromas, chistes o comentarios que intenten herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI?*
2. *¿Durante el presente año, en su lugar de trabajo, ha visto que alguna persona haya sido discriminada, molestada o que le hayan hecho sentir mal por su orientación sexual o identidad de género?*

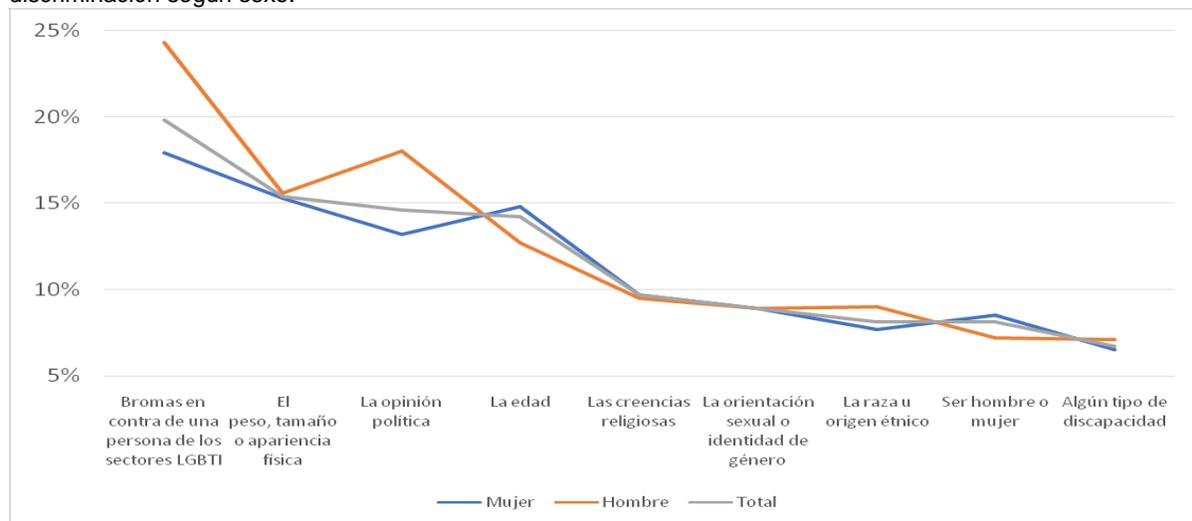
En particular en la primera y más frecuente forma de discriminación es aquella ocasionada por comentarios, chistes o bromas que intentan herir a quienes se identifican como una persona de los sectores sociales LGBTI ha sido percibida por uno de cada cinco de las personas que contestaron la encuesta. Esta conducta se agrava cuando se convierte en una discriminación efectiva cuando la persona es molestada y puede ocurrir en casi la mitad de los casos porque ha sido evidenciada por una persona de casi diez de aquellas que respondieron la encuesta. Este resultado nos lleva a inferir que servidores y servidoras no consideran que las bromas o chistes constituyan una forma de discriminación o hacer sentir mal a alguien, esta falta de conciencia permite que las bromas o chistes se naturalicen y sean una práctica cotidiana.

Tabla 20. Porcentaje de personas que ha presenciado discriminación por:

	Mujer	Hombre	Intersexual	Total
Bromas en contra de una persona de los sectores LGBTI	17,9%	24,3%	38,9%	19,8%
El peso, tamaño o apariencia física	15,3%	15,6%	16,7%	15,4%
La opinión política	13,2%	18,0%	22,2%	14,6%
La edad	14,8%	12,7%	27,8%	14,2%
Las creencias religiosas	9,7%	9,5%	16,7%	9,7%
La orientación sexual o identidad de género	8,9%	8,9%	27,8%	8,9%
La raza u origen étnico	7,7%	9,0%	16,7%	8,1%
Ser hombre o mujer	8,5%	7,2%	22,2%	8,1%
Algún tipo de discapacidad	6,5%	7,1%	16,7%	6,7%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Gráfica 14. Porcentaje de servidores y servidoras que han presenciado diferentes tipos de discriminación según sexo.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

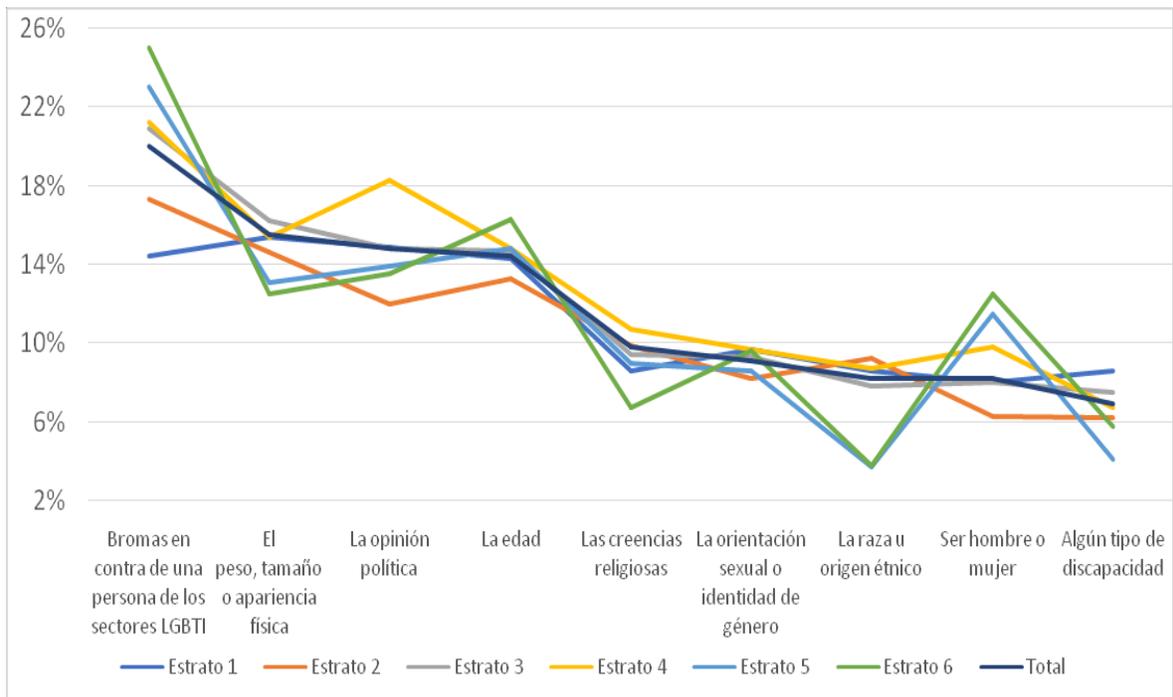
No parece existir una marcada diferencia en la opinión entre hombres y mujeres con respecto a estos asuntos. Sin embargo hay mayor porcentaje de hombres que afirman haber escuchado entre sus compañeros bromas, chistes o comentarios que intentan herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores LGBTI (24,3%) mientras que (17,9%) de las mujeres lo afirmaron.

Las diferencias de opinión con respecto al estrato económico de la vivienda donde habitan servidores y servidoras tampoco es significativa, es decir, no existe una diferencia marcada en los porcentajes de personas que han presenciado algún tipo de discriminación con respecto a los diferentes estratos socioeconómicos.

Tabla 21. Porcentaje de servidoras y servidores que han presenciado diferentes tipos de discriminación según estrato.

Porcentaje de personas que ha presenciado discriminación por:	Estrato donde habita						NS/NR	
	1	2	3	4	5	6		
Total								
Bromas en contra de una persona de los sectores LGBTI	14,4%	17,3%	20,9%	21,2%	23,0%	25,0%	16,7%	20,0%
El peso, tamaño o apariencia física	15,4%	14,6%	16,2%	15,4%	13,1%	12,5%	33,3%	15,5%
La opinión política		14,9%	12,0%	14,8%	18,3%	13,9%	13,5%	8,3%
La edad		14,3%	13,3%	14,7%	14,8%	14,8%	16,3%	25,0%
Las creencias religiosas	8,6%	9,9%	9,4%	10,7%	9,0%	6,7%	33,3%	9,8%
La orientación sexual o identidad de género	9,7%	8,2%	9,3%	9,7%	8,6%	9,6%	16,7%	9,1%
La raza u origen étnico	8,6%	9,2%	7,8%	8,7%	3,7%	3,8%	16,7%	8,2%
Ser hombre o mujer	8,0%	6,3%	8,0%	9,8%	11,5%	12,5%	8,3%	8,2%
Algún tipo de discapacidad	8,6%	6,2%	7,5%	6,7%	4,1%	5,8%	16,7%	6,9%

Gráfica 15. Porcentaje de servidoras y servidores que han presenciado diferentes tipos de discriminación según estrato.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

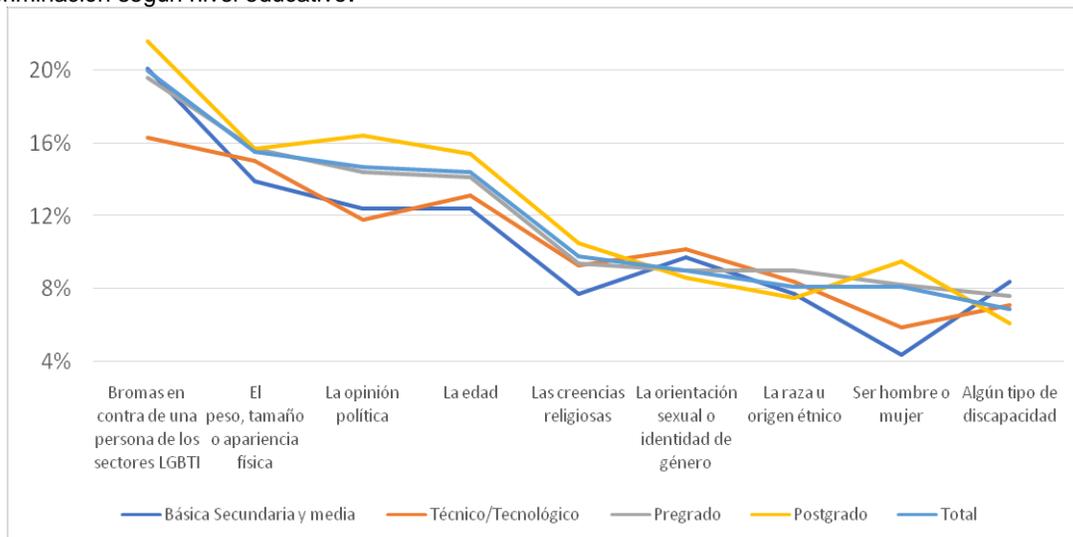
Igual resultado se presenta con respecto al máximo nivel educativo alcanzado por servidores y servidoras, es decir, no existe una diferencia marcada en los porcentajes de personas que han presenciado algún tipo de discriminación con respecto a los diferentes niveles máximos de educación alcanzados.

Tabla 22. Porcentaje de funcionarios que han presenciado diferentes tipos de discriminación según nivel educativo.

Porcentaje de personas que ha presenciado discriminación por:	Máximo nivel educativo alcanzado				Total
	Básica Secundaria y media	Técnico/Tecnológico	Pregrado	Postgrado	
Bromas en contra de una persona de los sectores LGBTI	20,1%	16,3%	19,6%	21,6%	20,0%
El peso, tamaño o apariencia física	13,9%	15,0%	15,7%	15,7%	15,5%
La opinión política	12,4%	11,8%	14,4%	16,4%	14,7%
La edad	12,4%	13,1%	14,1%	15,4%	14,4%
Las creencias religiosas	7,7%	9,3%	9,4%	10,5%	9,8%
La orientación sexual o identidad de género	9,7%	10,2%	9,0%	8,6%	9,0%
La raza u origen étnico	7,7%	8,4%	9,0%	7,5%	8,1%
Ser hombre o mujer	4,4%	5,9%	8,2%	9,5%	8,1%
Algún tipo de discapacidad	8,4%	7,1%	7,6%	6,1%	6,9%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Gráfica 16. Porcentaje de servidoras y servidores que han presenciado diferentes tipos de discriminación según nivel educativo.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Por último, y en donde sí se presentan diferencias en la percepción de diferentes formas de discriminación, es cuando se examinan grupos por orientación sexual. Como ya



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
ESTADO PLANEACION

se había mencionado y como ilustra la gráfica 17, el 20% de servidores y servidoras

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
[www.sdp.gov.co](http://www.sdp.gov.co)  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

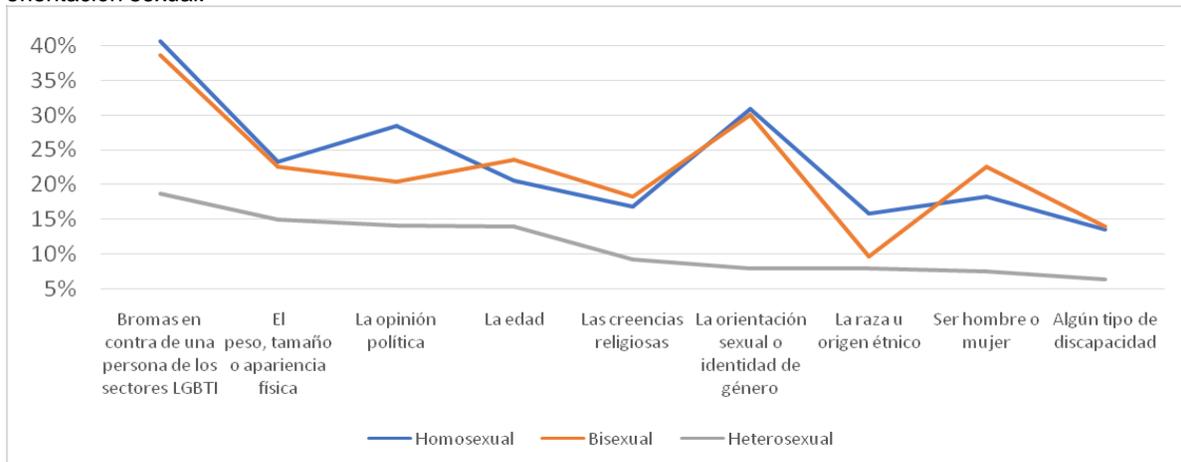
heterosexuales habían escuchado bromas, chistes o comentarios que intentan herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI. Esta misma estadística aumenta a un 40% cuando se calcula sobre servidores y servidoras de los sectores LGBTI. Hay mucho más servidores-servidoras de este último grupo, que expresan haber sido testigos de diferentes tipos de discriminación y en porcentajes muy elevados, por ejemplo, mientras que 7,9% de servidores-servidoras heterosexuales han presenciado algún tipo de discriminación asociada a la orientación sexual, el 30,8% de servidores y servidoras homosexuales las han presenciado. También existe consistencia en las respuestas con respecto a todos los tipos de discriminación, excepto en aquella ocasiona por identificarse como de los sectores LGBTI.

Tabla 23. Porcentaje de servidoras y servidores que han presenciado diferentes tipos de discriminación según orientación sexual.

Porcentaje de personas que ha presenciado discriminación por:	Orientación sexual		
	Homosexual	Bisexual	Heterosexual
Bromas en contra de una persona de los sectores LGBTI	40,7%	38,7%	18,7%
El peso, tamaño o apariencia física	23,4%	22,6%	15,0%
La opinión política	28,5%	20,4%	14,1%
La edad	20,6%	23,7%	14,0%
Las creencias religiosas	16,8%	18,3%	9,3%
La orientación sexual o identidad de género	30,8%	30,1%	7,9%
La raza u origen étnico	15,9%	9,7%	7,9%
Ser hombre o mujer	18,2%	22,6%	7,5%
Algún tipo de discapacidad	13,6%	14,0%	6,4%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Gráfica 17. Porcentaje de servidores-servidoras que han presenciado diferentes tipos de discriminación según orientación sexual.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
www.sdp.gov.co  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

## Las relaciones personales en mi lugar de trabajo son cordiales, respetuosas y armoniosas:

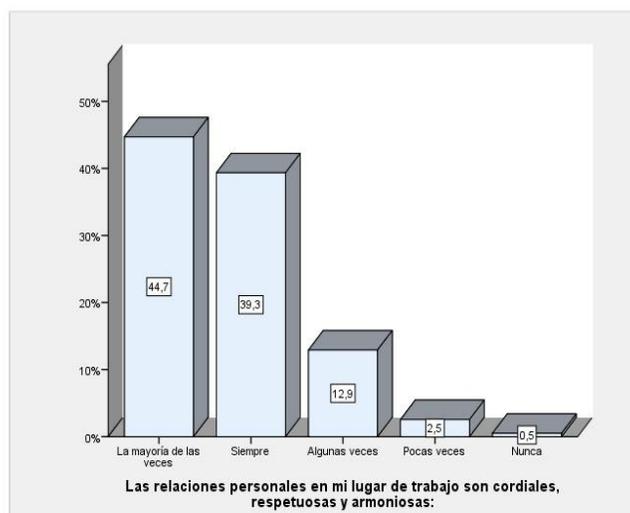
44.4% (2969) servidores-servidoras evalúan positivamente las relaciones personales en el lugar de trabajo considerando que la mayoría de las veces son cordiales, respetuosas y armoniosas, 38.1% (2613) opinan que siempre lo son, 2.5% (169) respondieron que pocas veces y 0.5 (33) que nunca. Un alto porcentaje de 83.5% (5582) servidores y servidoras creen que su lugar de trabajo las relaciones son buenas.

Tabla 24. Percepción de servidores-as sobre las relaciones personales en el lugar de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Siempre	2.613	39,1	39,3
	La mayoría de las veces	2.969	44,4	44,7
	Algunas veces	858	12,8	12,9
	Pocas veces	169	2,5	2,5
	Nunca	33	,5	,5
	Total	6.642	99,4	100,0
Perdidos	Sistema	39	,6	
Total		6.681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Gráfica 18



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP



## En mi lugar de trabajo:

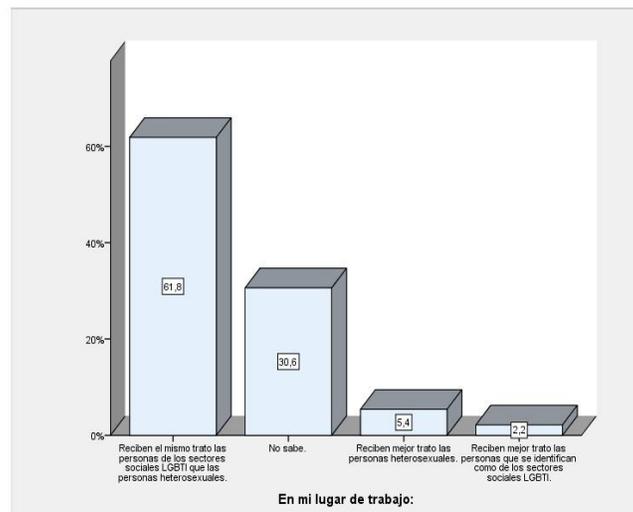
Frente a la pregunta ¿en mi lugar de trabajo reciben mejor trato las personas de los sectores sociales LGBTI o las personas heterosexuales? 61.4% (4105) servidores y servidoras opinan que el trato es igual, 30.4% (2032) responden que no saben, 5.4% (358) consideran que reciben mejor trato las personas heterosexuales y 2.1% (143) que son las personas que se identifican como parte de los sectores LGBTI las que reciben mejor trato.

Tabla 25. Percepción de servidores-as en relación con el trato recibido por personas de los sectores LGBTI con respecto a las personas heterosexuales en el lugar de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Reciben mejor trato las personas que se identifican como de los sectores sociales LGBTI.	143	2,1	2,2
	Reciben el mismo trato las personas de los sectores sociales LGBTI que las personas heterosexuales.	4.105	61,4	61,8
	Reciben mejor trato las personas heterosexuales.	358	5,4	5,4
	No sabe.	2.032	30,4	30,6
	Total	6.638	99,4	100,0
Perdidos	Sistema	43	,6	
Total		6.681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Gráfica 19



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP



## ¿En su espacio de trabajo, la confianza que siente hacia las personas LGBTI, respecto a las demás personas es?

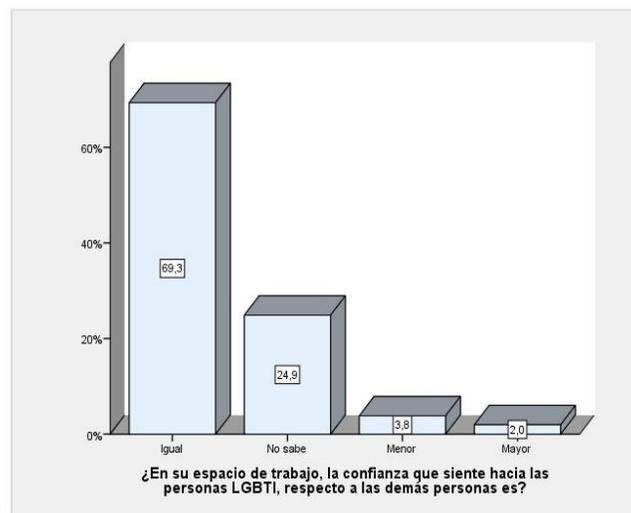
Un amplio porcentaje equivalente al 60.65 (4597) de quienes respondieron la encuesta expresaron que la confianza que sienten hacia las personas de los sectores LGBTI es igual a la que sienten hacia las demás personas, 3,8% (254) manifestaron sentir menor confianza y 24.75 (1650) no saben. Estos últimos datos sugieren que existe duda sobre la idoneidad de las personas de los sectores LGBTI y en tal sentido no son dignas de confianza.

Tabla 26. Percepción de servidores-as frente a la confianza que sientes hacia las personas de los sectores LGBTI respecto a las demás personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mayor	130	1,9	2,0
	Igual	4.597	68,8	69,3
	Menor	254	3,8	3,8
	No sabe	1.650	24,7	24,9
	Total	6.631	99,3	100,0
Perdidos	Sistema	50	,7	
Total		6.681	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-SDP

Gráfica 20



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. DDS-DP

## ¿Cuáles son las y los servidores que ven que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc.?

Ya se tiene claro que aproximadamente el 54% de servidores-servidoras de la Administración Distrital creen que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc. (de ahora en adelante “pregunta objetivo”). Esto contra un 46% que cree que no, ésta es una de las preguntas centrales de este estudio por la profundidad que ella conlleva. Afirmar que una persona no responde a lo establecido en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc., lo excluye socialmente y lo pone en una situación de abierta desventaja, desconfianza, falta de idoneidad.

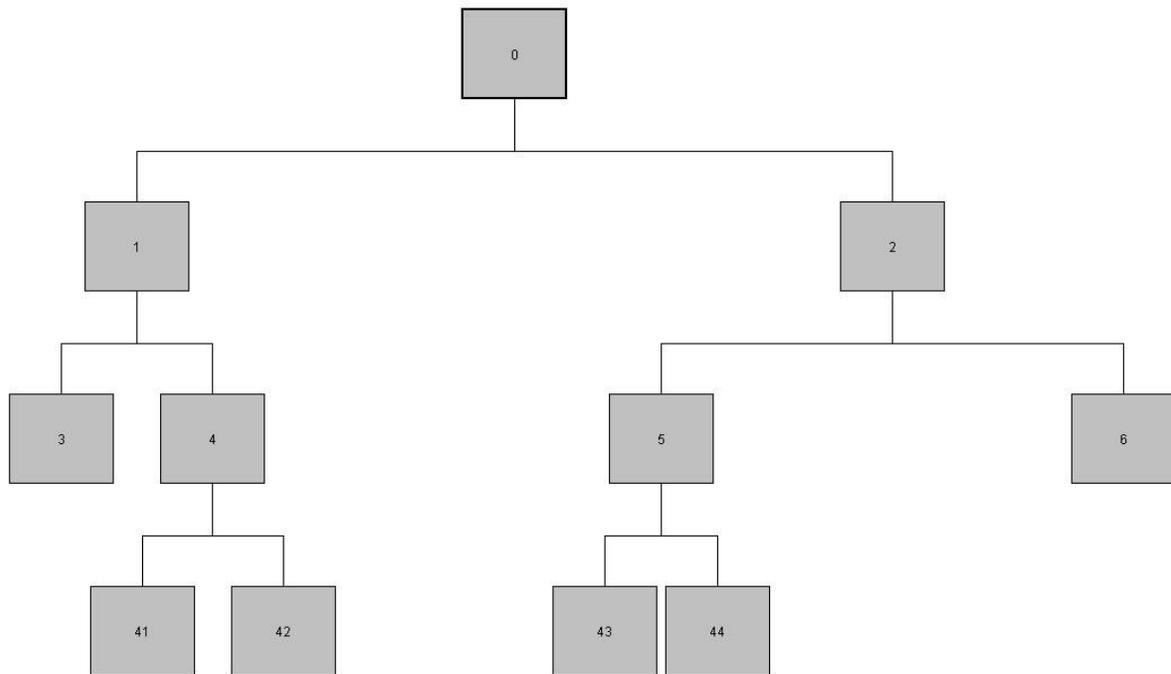
Bajo este supuesto se está afirmando que el 46% de servidores-servidoras que respondieron la encuesta no siente que las personas de los sectores LGBTI puedan desarrollarse como personas al mismo nivel que las demás y que las ven fuera de su idea de moral, de sus costumbres, de la idea de familia y de Dios.

A continuación se intenta identificar cuáles son las variables más influyentes, de las incluidas en la encuesta, en la decisión de servidores-servidoras al ser consultados sobre la pregunta objetivo. Se aplicó una técnica de la minería de datos llamada “árboles de decisión” que clasifica observaciones enmarcadas en un conjunto de reglas. En este caso, un árbol de decisión permite mirar y jerarquizar las variables incluidas en la encuesta para examinar como ellas actúan sobre quienes ven que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc. y quiénes no. Las variables que no tienen influencia son ignoradas por este modelo de clasificación. Esto último es muy importante porque en el árbol de decisión quedan condensadas las variables que verdaderamente importan en términos de la clasificación de un individuo con respecto a su opinión.

Existen varios algoritmos para construir árboles de decisión, aquí se utilizó por facilidad de su interpretación uno tipo C&R con el índice de Gini como medida de impureza y de esta manera cada nodo no terminal se desagrega en categorías binarias.

La variable de interés fue si una persona cree que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc. y si no. Las variables explicativas del modelo fueron las demográficas y de ambientes laborales. La única variable de las representaciones sociales incluida fue la que ya se mencionó porque las demás no permiten una caracterización futura.

Los resultados pueden esquematizarse en un diagrama con once nodos como el que sigue:



El nodo 0 refleja la situación general de respuesta a la pregunta objetivo. Como ya se mencionó aproximadamente el 54% de las seridoras y los servidores respondieron SI a la pregunta objetivo y 46% respondieron NO. Estos son los porcentajes base para comparar cualquier variación en diferentes clasificaciones de servidores-servidoras.

No existe un segmento de servidores-servidoras en donde mayoritariamente se excluya a las personas de los sectores LGBTI en el sentido de la pregunta objetivo, pero si existen ciertas condiciones demográficas que dan idea de cierta propensión hacia su rechazo. La primera variable y más influyente es la percepción del desempeño laboral de las personas LGBTI. No se sabe si existe dependencia entre estas dos variables o en qué dirección ocurre pero si sabemos que están asociadas, es decir, de las personas que observan que en su lugar de trabajo las personas LGBTI tienen un desempeño igual o mayor, casi 58% respondieron si a la pregunta objetivo. Por el contrario, si observan que tiene un desempeño menor o no lo saben, solo el 46.6% respondió que sí, es decir en este segmento de población se presenta un mayor rechazo hacia los sectores LGBTI.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

¿Ud. cree que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc.?

Nodo 0		
Categoría	%	n
SI	54,234	3599
NO	45,766	3037
Total	100,000	6636

¿En su lugar de trabajo el desempeño laboral de las personas LGBTI, con respecto a las demás personas es?



Ahora bien, después del nodo 1, la variable más asociada con la variabilidad en la respuesta a la pregunta objetivo fue el nivel educativo. El segmento de servidores-servidoras con menores niveles educativos pero que creen que el desempeño de las personas de los sectores es mayor vuelve a tener una posición 50-50 con respecto a la pregunta objetivo. Por el contrario aquellos con mayor nivel de educación tienen una opinión favorable de casi 61% y si además tienen 45 años o menos llegan a más del 62% de favorabilidad.

Servidores y servidoras más jóvenes y más educados, quienes además observan un desempeño laboral alto en las personas de los sectores LGBTI tienden a tener una propensión positiva en la aceptación de las personas de los sectores LGBTI"

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
www.sdp.gov.co  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Mayor; Igual

Nodo 1		
Categoría	%	n
SI	57,953	2587
NO	42,047	1877
<b>Total</b>	<b>67,269</b>	<b>4464</b>

Máximo nivel educativo

Básica Secundaria y media; Técnico/Tecnológico

Pregrado; Postgrado

Nodo 3		
Categoría	%	n
SI	49,257	530
NO	50,743	546
<b>Total</b>	<b>16,215</b>	<b>1076</b>

Nodo 4		
Categoría	%	n
SI	60,714	2057
NO	39,286	1331
<b>Total</b>	<b>51,055</b>	<b>3388</b>

Edad

Entre 18-26 años; Entre 27-45 años

Entre 46-60 años; Mayor de 60 años

Nodo 41		
Categoría	%	n
SI	62,349	1449
NO	37,651	875
<b>Total</b>	<b>35,021</b>	<b>2324</b>

Nodo 42		
Categoría	%	n
SI	57,143	608
NO	42,857	456
<b>Total</b>	<b>16,034</b>	<b>1064</b>

Por otro lado, los servidores y servidoras que observan que las personas de los sectores LGBTI tiene un desempeño menor en su trabajo o que no saben como es este desempeño y que además tienen mayor edad son las más propensas a su rechazo, casi 66% de ellos cree que no responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de Dios, etc.

Carrera 30 N. 25 - 90  
 Código Postal 111311  
 Pisos 1,5,8 y 13  
 PBX 335 8000  
 www.sdp.gov.co  
 Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ**  
**MEJOR**  
**PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN  
Menor; No sabe

Nodo 2		
Categoría	%	n
SI	46,593	1012
NO	53,407	1160
<b>Total</b>	<b>32,731</b>	<b>2172</b>

Edad

Entre 18-26 años; Entre 27-45 años

Entre 46-60 años; Mayor de 60 años

Nodo 5		
Categoría	%	n
SI	49,894	703
NO	50,106	706
<b>Total</b>	<b>21,233</b>	<b>1409</b>

Nodo 6		
Categoría	%	n
SI	40,498	309
NO	59,502	454
<b>Total</b>	<b>11,498</b>	<b>763</b>

¿En su lugar de trabajo, usted ha escuchado entre sus compañeras o compañeros bromas, chistes o comentarios que intenten herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI?

SI

NO

Nodo 43		
Categoría	%	n
SI	62,201	130
NO	37,799	79
<b>Total</b>	<b>3,149</b>	<b>209</b>

Nodo 44		
Categoría	%	n
SI	47,750	573
NO	52,250	627
<b>Total</b>	<b>18,083</b>	<b>1200</b>

Para los servidores y servidoras que observan que las personas de los sectores LGBTI tiene un desempeño menor en su trabajo o que no saben cómo es este desempeño, pero que tienen edades de hasta 45 años, la variable más influyente fue una de discriminación: ¿En su lugar de trabajo, usted ha escuchado entre sus compañeras o compañeros bromas, chistes o comentarios que intenten herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI? Es decir, si estas servidoras o servidores han sido testigos de discriminación hacia una persona de los sectores LGBTI, entonces su favorabilidad con respecto a la pregunta objetivo aumenta a más del 62%, pero si no baja al 47,7%. Es como si no existiera indiferencia frente a este tipo de discriminación y que por el contrario el saber que existe aumenta la aceptación hacia esta personas.

## COMPARATIVO ENTIDADES

A continuación se presentan los resultados que arroja la encuesta, al comparar las respuestas de servidores y servidoras de todas las entidades en donde fue diligenciado el instrumento, frente a las preguntas que indagan por representaciones sociales en relación con las personas de los sectores LGBTI.

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
www.sdp.gov.co  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

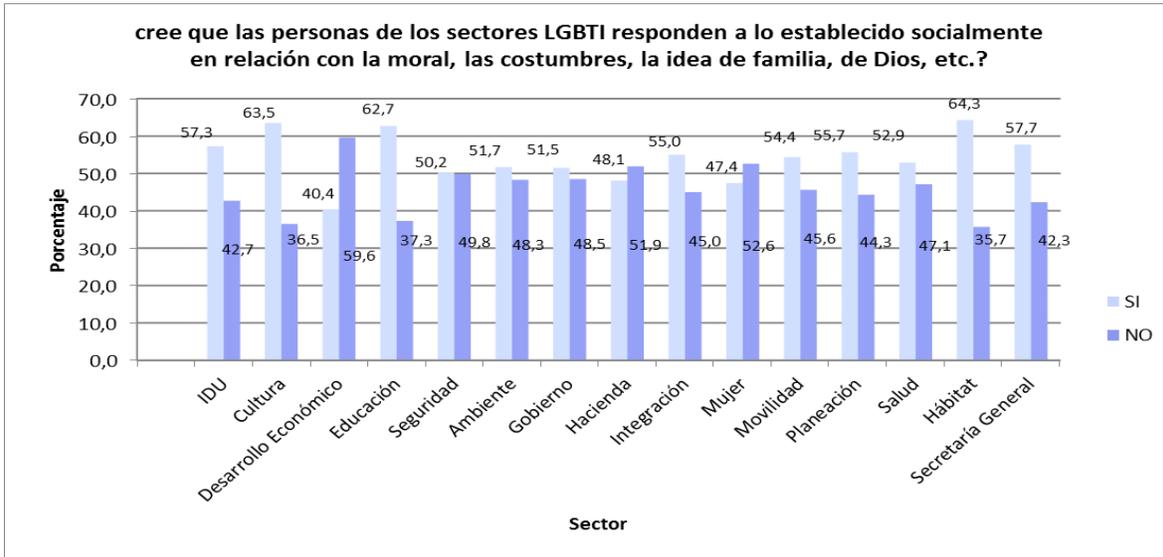
**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

Tabla 27. Comparativo Representaciones Sociales por Sector

		IDU	Cultura	Desarrollo Económico	Educación	Seguridad	Ambiente	Gobierno	Hacienda	Integración	Mujer	Movilidad	Planeación	Salud	Hábitat	Secretaría General	
¿Ud. cree que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc.?	SI	57	64	40	63	50	52	52	48	55	47	54	56	53	64	58	
	NO	43	37	60	37	50	48	49	52	45	53	46	44	47	36	42	
Ud. cree que las personas de los sectores LGBTI pueden ser percibidas como...	Riesgo	9	3	19	6	8	6	15	9	6	4	8	6	5	9	7	
	Crecimiento	9	16	15	18	16	19	20	13	20	40	12	15	22	12	18	
	Ni lo uno ni lo otro	81	81	65	76	76	75	65	78	74	56	81	79	73	79	76	
	Enseñen como profesores	SI	81	94	64	90	75	75	80	79	82	100	80	87	85	90	83
		NO	18	6	34	10	23	25	19	20	17	0	19	13	16	10	18
	Adopten o críen niños o niñas.	SI	41	63	30	61	38	40	44	33	43	89	39	53	47	63	47
		NO	58	38	68	38	60	60	55	66	57	12	60	47	54	37	53
	Se casen entre si	SI	78	88	64	84	73	80	75	68	72	92	73	83	77	87	75
		NO	21	13	34	15	25	20	25	31	27	8	26	17	23	13	25
	Ejerzan cargos públicos	SI	93	98	91	97	94	95	93	96	94	100	96	99	97	98	98
		NO	6	2	8	3	4	5	6	4	5	0	3	1	3	2	2
	Se besen en público.	SI	64	74	60	73	52	66	56	50	53	87	60	69	59	70	62
		NO	35	26	38	27	46	34	43	49	46	13	39	31	41	30	38

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017. SDP, DDS

Gráfica 21

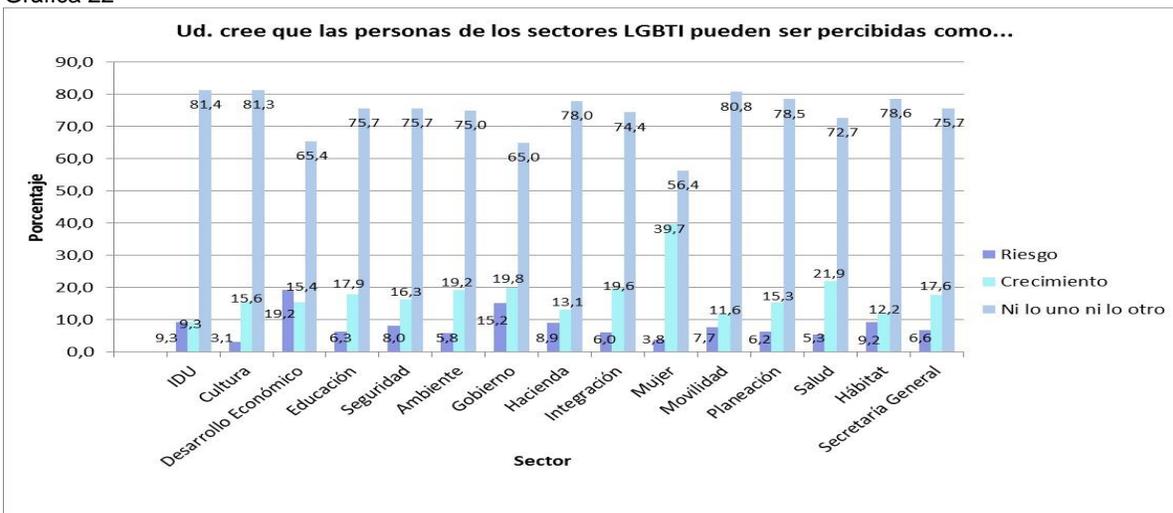


Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

En lo relativo a la pregunta ¿Ud. cree que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, etc.? En la mayoría de entidades las opiniones son muy homogéneas y se dividen las favorables y desfavorables casi en 50-50, con porcentajes que oscilan entre

42% y 59%. En los sectores Mujeres, Hacienda y Desarrollo Económico el porcentaje de servidores-servidoras que opinan que **NO** se ajustan a lo establecido supera el porcentaje de quienes opinan que si. Por su parte la Secretaría de Hábitat es la entidad que presenta el porcentaje más elevado de servidores-servidoras que consideran que las personas de los sectores LGBTI **SI** se ajustan a lo establecido.

Gráfica 22





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
[www.sdp.gov.co](http://www.sdp.gov.co)  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292

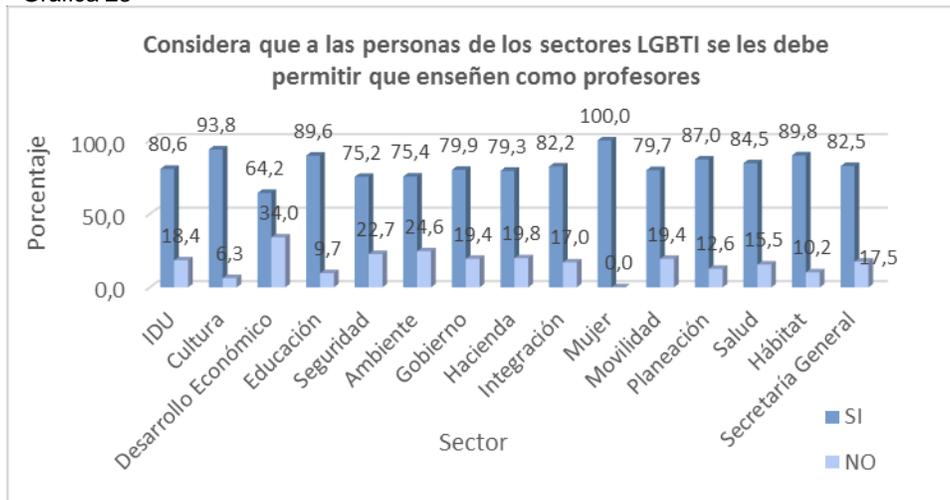


GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

Con respecto a la pregunta que indaga si se cree que las personas de los sectores LGBTI pueden ser percibidas como riesgo o posibilidad de crecimiento, los mayores porcentajes de respuesta en todas las entidades opinan que ni como riesgo ni como posibilidad de crecimiento. La entidad en donde el porcentaje de servidores-servidoras que opina que son un riesgo (19.2%) es mayor al porcentaje de quienes creen que son una posibilidad de crecimiento (15.4%) es la Secretaría de Desarrollo Económico y comparativamente con las demás entidades también es donde el más alto porcentaje de personas responden desfavorablemente.

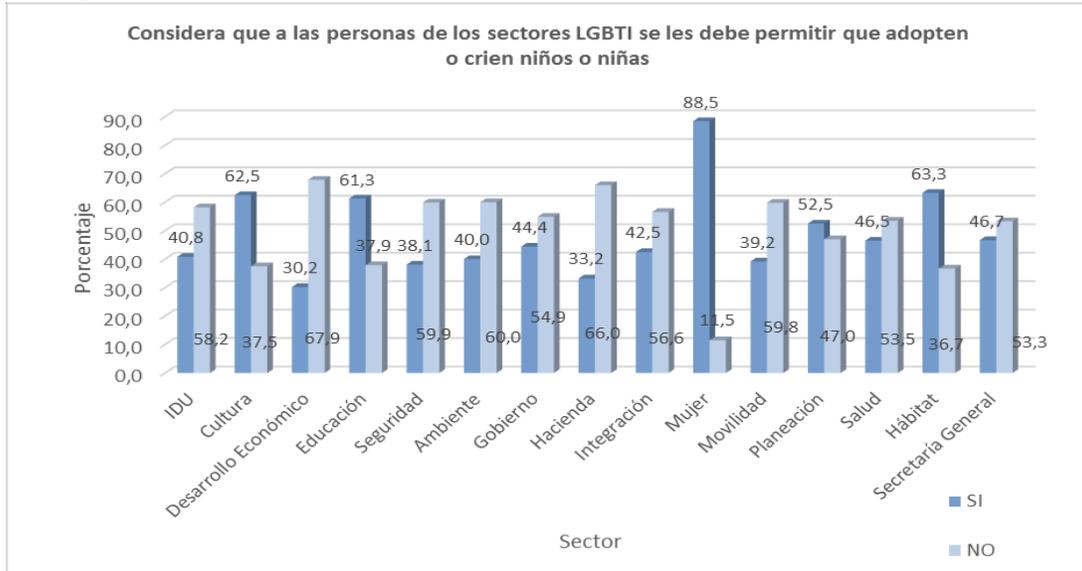
Gráfica 23



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

Frente al último grupo de preguntas que muestra la Tabla 27 encontramos: en todos los sectores porcentajes de servidores y servidoras que superan el 75% consideran que **SI** se les debe permitir a las personas de los sectores sociales LGBTI ser profesores-profesoras a excepción de la Secretaría de Desarrollo Económico entidad en la cual el 64.2% de opina que SI se les debe permitir y el porcentaje de personas que opina que **NO** se les debe permitir ser profesores es de 34% siendo el más elevado comparativamente. La entidad con mayor porcentaje de respuestas favorables frente a esta pregunta es la Secretaría de la Mujer donde el 100% de quienes respondieron la encuesta creen que **SI** se les debe permitir.

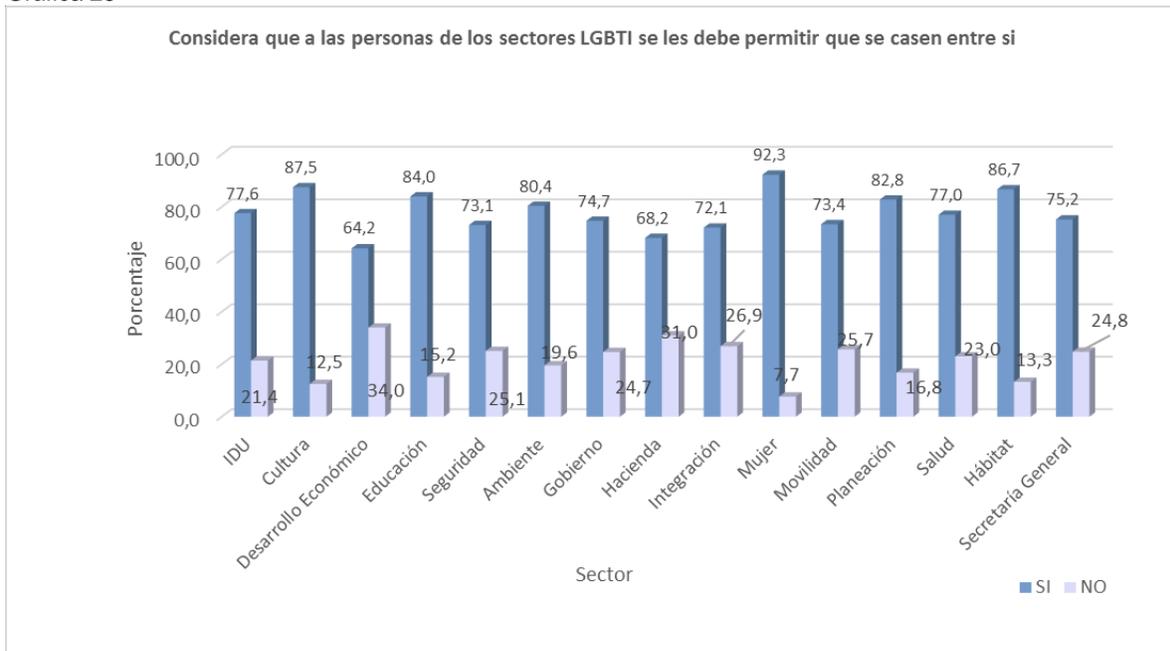
Gráfica 24



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

La entidad en donde mayoritariamente, 67.9%, de servidores y servidoras expresaron desacuerdo con la posibilidad de que las personas de los sectores LGBTI adopten o crien niños y niñas es la Secretaría de Desarrollo Económico, por su parte la Secretaría de la Mujer es la entidad en donde el mayor porcentaje, 88.5% de servidores-servidoras aprueba esa posibilidad.

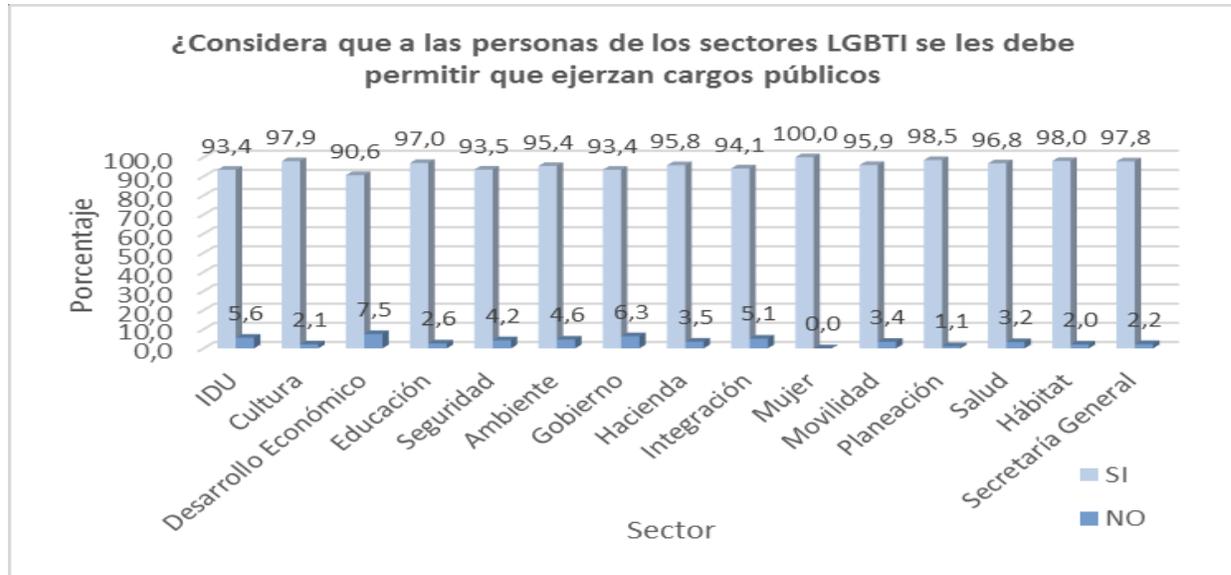
Gráfica 25



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

La pregunta que indaga si se le debe permitir a las personas de los sectores LGBTI que se casen entre sí, registra el porcentaje más alto de respuestas favorables en la Secretaría de la Mujer 92.3% seguido de la Secretaría de Cultura 87.5%, mientras que servidores y servidoras de la Secretaría de Desarrollo Económico son quienes en el porcentaje más alto 34% se manifiestan desfavorablemente.

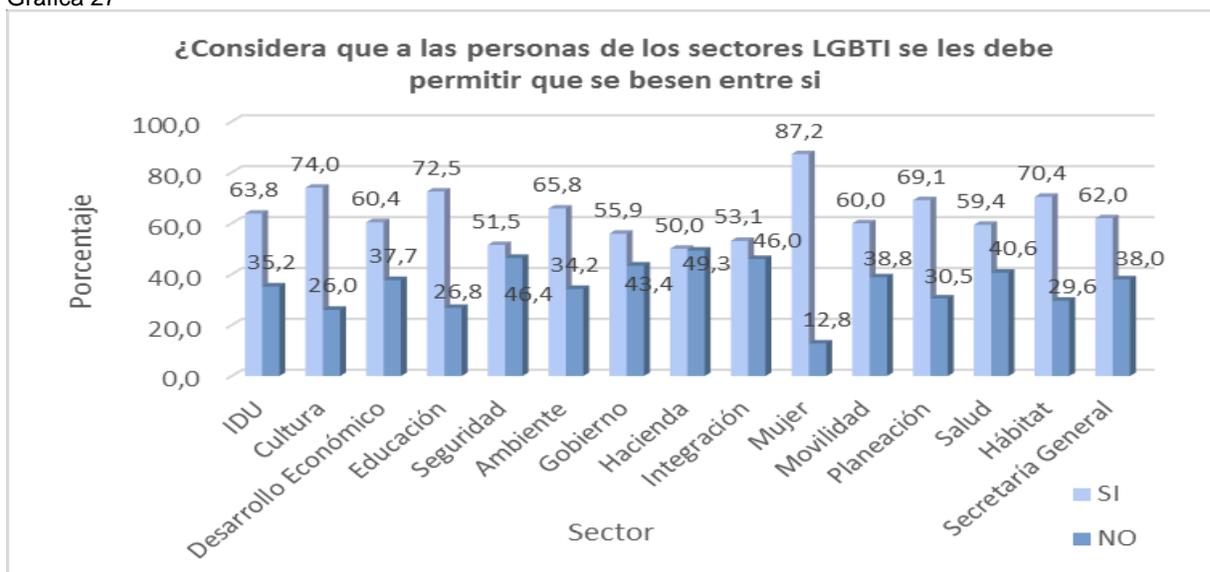
Gráfica 26



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

Los porcentajes más elevados de respuesta favorable, entre 90% y 100% en todos los sectores son los que se registran frente a la pregunta relacionada con la posibilidad de que las personas de los sectores LGBTI ejerzan cargos públicos. Es en la Secretaría de Desarrollo Económico en donde en mayor porcentaje 7.5%, con respecto a las demás, entidades consideran que no se les debe permitir.

Gráfica 27



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

Sobre si se debe permitir que las personas de los sectores LGBTI se besen en público, son servidores y servidoras de la Secretaría de Hacienda que respondieron la encuesta ALLI, quienes en mayor porcentaje 49.3% se manifiestan negativamente y servidores y servidoras de la SDMujer 87.2% quienes en mayor medida lo aprueban.

Tabla 28. Comparativo Ambiente Laboral por Sector

		IDU	Cultura	Desarrollo Económico	Educación	Seguridad	Ambiente	Gobierno	Hacienda	Integración	Mujer	Movilidad	Planeación	Salud	Hábitat	Secretaría General
¿En su lugar de trabajo, usted ha escuchado entre sus compañeras o compañeros bromas, chistes o comentarios que intenten herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI?	SI	20,1	12,5	21,6	31,0	21,4	26,4	29,4	18,5	17,5	17,9	21,0	23,7	18,7	16,3	15,3
	NO	79,9	87,5	78,4	69,0	78,6	73,6	70,6	81,5	82,5	82,1	79,0	76,3	81,3	83,7	84,7
Durante el presente año, en su lugar de trabajo, ha visto que alguna persona haya sido discriminada, molestada o que le hayan hecho sentir mal por su orientación sexual o identidad de género?	SI	4,6	5,2	3,8	16,0	6,7	12,1	12,5	5,3	9,8	21,8	6,9	7,5	7,5	7,1	10,2
	NO	93,9	94,8	94,3	83,6	91,4	87,9	87,2	94,2	89,6	78,2	92,1	91,8	92,5	92,9	89,1

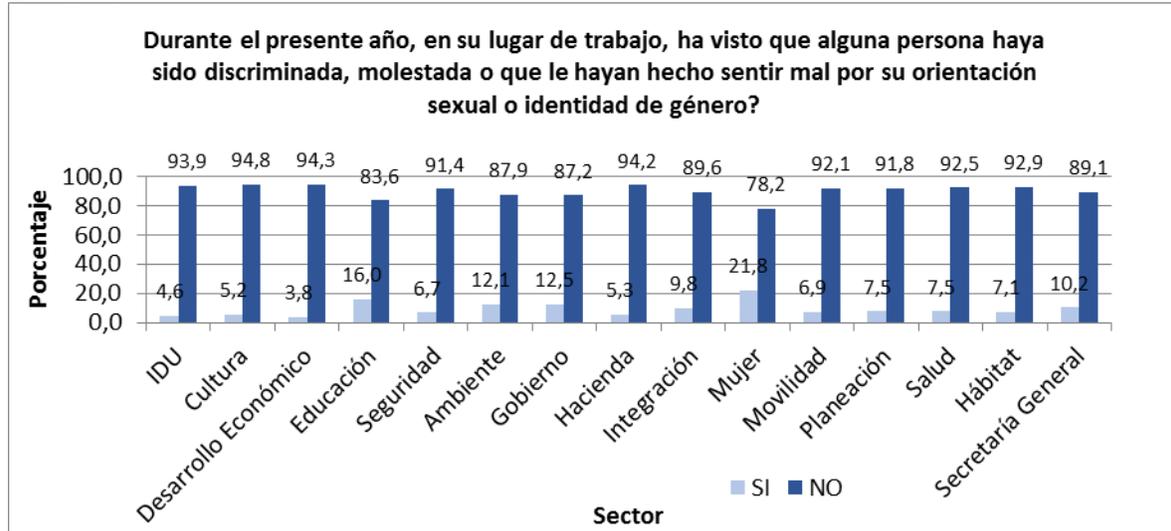
Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Para realizar la comparación sobre percepción del ambiente laboral en las entidades participantes en el diligenciamiento de la encuesta, tomamos dos preguntas que por los resultados obtenidos nos permiten identificar formas de discriminación con un alcance diferencial muy frecuentes en la vida cotidiana, pero que tienden a ser desconocidas como hechos que violentan derechos y por tanto naturalizadas.

Gráfica 28



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

Frente a la pregunta: ...en su lugar de trabajo, ha visto que alguna persona haya sido discriminada, molestada..., que constituye una intención clara de discriminación, según los resultados de la encuesta ha sido evidente en mayor medida en la Secretaría de la Mujer en tanto ha sido observada por el 21.8% de quienes respondieron. No obstante tanto allí como en las demás Secretarías, porcentajes de servidores y servidoras que superan el 70%, expresan no haber presenciado discriminación, molestia o que le hayan hecho sentir mal a alguien en razón a su orientación sexual o identidad de género.

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
www.sdp.gov.co  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



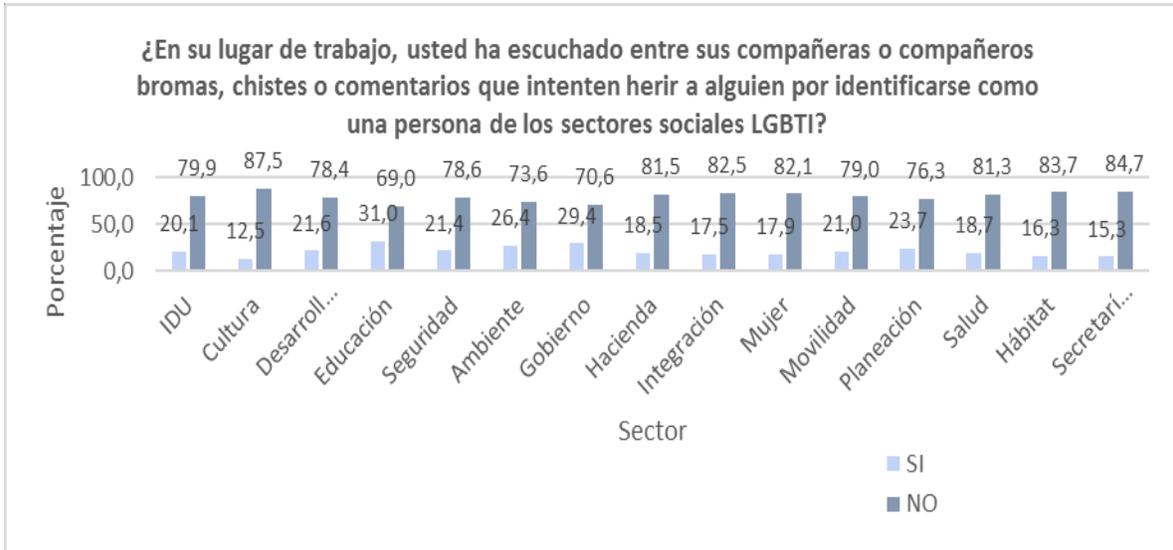
CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

Gráfica 29



Fuente: Encuesta Ambientes laborales Inclusivos 2017. SDP-DDS

Como lo ilustra la gráfica 29 la entidad en donde mayoritariamente expresan haber escuchado bromas, chistes o comentarios con la intención de herir a personas de los sectores LGBTI es la Secretaría de Educación. Por otro la Secretaría de cultura es donde se reportan menos la ocurrencia de este tipo de situaciones.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

La Constitución política de 1991 definió a Colombia como un Estado democrático, participativo y pluralista; como una nación pluriétnica y multicultural en cuyo territorio todas las personas tienen derecho a vivir sus características diversas en condiciones de igualdad ante la ley y a disfrutar de los derechos que la dignidad de seres humanos les confiere.

En tal sentido, la formulación de políticas, programas y acciones del Estado desde miradas homogeneizantes viene superándose gracias a la irrupción, visibilización y posicionamiento público de nuevos y diversos actores, que con sus demandas, expresiones y testimonios de vida, han venido poniendo en evidencia fenómenos culturales en abierta contra vía del respeto, reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales que poseen todas las personas.

Fenómenos como la segregación, la exclusión, la discriminación por razones de raza, etnia, edad, sexo, género, orientación sexual, clase social, credo, etc, fuertemente arraigados en los distintos ambientes y relaciones de la vida cotidiana, han abierto paso a la formulación de acciones afirmativas para la restitución de derechos e inclusión en procesos de planeación, de los diferentes sujetos y grupos sociales tradicionalmente discriminados.

En este marco, la estrategia ALI de la Política Pública LGBTI propende porque las entidades del Distrito respondan positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales en razón de la orientación sexual, identidad y expresión de género, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la administración, a través de la activa participación en los espacios de trabajo y en todos los procesos sociales, culturales, que en ellos se desarrollan, escenarios en los que se fusionen las competencias naturales con buenos ambientes de trabajo cuyos resultados eleven la productividad, eficiencia y compromiso.

Un ambiente de trabajo positivo tiene trabajadores felices, con sentido de pertenencia que se preocupan por su entidad y realizan mejor sus funciones, lo que redundará en el éxito de la Administración.

El papel de servidoras y servidores públicos como representantes de un estado garante de derechos desde el enfoque diferencial con objetivos claros de inclusión social, exige darle la mayor importancia posible a la coherencia entre el discurso y el hacer, por tanto, el reconocimiento de derechos, el respeto por la diferencia y el desarrollo de valores que favorezcan la convivencia, tienen que ser norma de conducta de quienes laboran en la Administración Distrital.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

La encuesta ALI fue difundida entre 25.367 servidores-servidoras lo que constituye el 38% del total de personas que laboran en la Administración Distrital, siendo efectivamente diligenciada por el 10%.

Es importante aclarar que la participación en el diligenciamiento de la encuesta en los diferentes sectores fue muy divergente, encontrando porcentajes que van desde el 13% hasta el 57% de servidores-servidoras que la respondieron. En tal sentido los resultados arrojados tienen mayor confiabilidad en aquellas entidades con porcentajes más altos de participación. En términos generales no hay una representación estadística que nos permita reflejar con precisión la percepción del total de la entidad y el análisis de la información obtenida, presentada a continuación, refleja la opinión de quienes respondieron el instrumento, no obstante, permite orientar la formulación de un plan de trabajo para la implementación de la estrategia en las entidades participantes.

Más del 50% del total de personas transgénero vinculadas con la Administración Distrital y que respondieron la encuesta, trabajan en la Secretaría de Integración Social. En 10 de las 16 entidades participantes hay al menos 1 persona transgénero trabajando y en todas se reporta vinculación de personas de los sectores LGBTI, aunque en porcentajes bajos, por lo menos que se hayan identificado al diligenciar la encuesta. Lo anterior puede interpretarse como producto de transformación de imaginarios, acciones afirmativas, logro de la PPLGBTI, en todo caso avances en la garantía del derecho al trabajo para las personas con más barreras de acceso al mismo, según la línea de base. Importante incrementar estas cifras y hacer seguimiento a las condiciones de vinculación y estabilidad. Llama la atención la cantidad de personas que se identificaron como intersexuales y más aún, si hacemos la comparación con las identificadas en encuestas de ciudad como la Multipropósito que reporta 21 personas intersexuales de un total de 61.725 que respondieron dicha encuesta

El hecho de que un importante porcentaje de servidores-servidoras correspondiente al (45.5%) en su mayoría mujeres, que participaron en la encuesta, tienen ideas que descalifican como ciudadanos de bien a las personas de los sectores LGBTI por cuanto, en su opinión, no se ajustan a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios, puede obedecer a mayores prejuicios en las mujeres, no obstante, es importante tener en cuenta que en la Administración Distrital trabajan un número mayor de mujeres y que adicionalmente la cantidad de ellas que respondieron la encuesta es más del doble que la cantidad de hombres

En relación con la edad los resultados permiten inferir que a menor edad hay un mayor reconocimiento y valoración de las personas de los sectores LGBTI en la medida en que el porcentaje más alto de respuesta favorable, es decir, si los consideran acorde a lo establecido, se ubican en el rango de edad entre 18 y 26 años, mientras que son los mayores de 60 quienes consideran que no responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres, la idea de familia, de Dios.

Si bien 64.4% se respondientes consideran que el riesgo de consumo de SPA en personas de los sectores LGBTI es igual que en las demás personas, un

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
www.sdp.gov.co  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

porcentaje significativo de 16.5 % presume que la orientación sexual o identidad de género no hegemónica incrementa el riesgo de consumo de SPA, dando cuenta de la idea arraigada,

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
[www.sdp.gov.co](http://www.sdp.gov.co)  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

que personas de los sectores LGBTI son más proclives a tener comportamientos socialmente censurados.

Situación similar se presenta en relación al riesgo de contraer ITS, en donde 43.5% de servidores y servidoras parece asumir los comportamientos de riesgo (consumo de spa, VIH) como inherentes a la expresión sexual diversa y no como consecuencia de la discriminación y violencia que generan los imaginarios y representaciones sociales negativos acerca de las personas de los sectores LGBTI.

En el grupo de preguntas que indagan sobre si les debe permitir a las personas de los sectores LGBTI.....la mayor cantidad de respuestas desfavorables, se registran en la posibilidad de que críen o eduquen niños y niñas, reproduciéndose en servidores y servidoras garantes de derechos, el sentir de una amplio sector de las personas de los sectores con prejuicios, imaginarios y representaciones sociales negativas.

La diferencia en los porcentajes de servidores-servidoras que respondieron haber escuchado bromas, chistes o comentarios que intentan herir a alguien por identificarse como una persona de los sectores sociales LGBTI y quienes refieren haber presenciado discriminación en razón de la orientación sexual o identidad de género, permite concluir que las bromas y chistes se naturalizan y no se consideran prácticas discriminatorias.

El hecho que el 24.7%, casi la cuarta parte de quienes diligenciaron la encuesta, hayan respondido que no saben, a la pregunta que indaga sobre la confianza que tienen hacia las personas de los sectores LGBTI en su espacio de trabajo, sugiere que existen dudas acerca de la idoneidad de estas personas.

En respuesta a lo anterior, el desarrollo de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos se propone que en las entidades del Distrito se entiendan, reconozcan y respeten otras formas de expresión y vivencia de la sexualidad en el entorno laboral no sólo atendiendo a la dignidad y al cumplimiento de derechos de las lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas, sino la de todos y todas en la medida que amplía los marcos de convivencia e inclusión social y laboral.

Para ello es fundamental entender el buen trato como una actitud que va mucho más allá de las formalidades externas o de cortesía obligatorias en cualquier medio social. Y tiene que ver con el reconocimiento efectivo y evidente de la dignidad humana, de los atributos que tienen todas las personas, así como del reconocimiento y atención a las necesidades y momentos, emocionales, espirituales, individuales, que viven y hacen explícitas cuando se relacionan

Todo las iniciativas que se emprendan encaminadas a promover ambientes positivos para el desempeño laboral de personas de los sectores LGBTI, deben proponerse superar el carácter y las prácticas arraigadas de eventos o acciones coyunturales de “capacitación” y avanzar hacia la planeación de procesos en los que sea posible tener continuidad, permanencia y desarrollar contenidos pertinentes, atractivos, eficaces y con capacidad de impacto en la formación de subjetividades relativas a las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas y en general a la diversidad humana.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Es fundamental fortalecer los procesos de formación de los funcionarios y las funcionarias incluido el conocimiento sobre la existencia y las características de la política y su carácter obligatorio, las situaciones, expresiones y actitudes que constituyen discriminación y que pueden darse de manera intencional o desprevenida, hacer referencia a ellas de manera explícita ayuda a tomar conciencia y modificar estas prácticas.

El desarrollo de actividades vivenciales involucra y responsabiliza generando reflexión y a partir de allí aprendizajes que permiten aplicar la experiencia en situaciones similares. Las prácticas no se modifican solo con teoría, hay que tener en cuenta que las orientaciones sexuales e identidades de género diversas para muchos y muchas es un tema desconocido y satanizado, por tanto modificar prejuicios e imaginarios errados requiere de un trabajo arduo y constante.

En tanto el Estado y sus instituciones deben ser ejemplo de inclusión y valoración de la diversidad, servidores y servidoras deben tener claro el énfasis en la responsabilidad que conlleva el ejercicio de la función pública y la demanda que exige el cumplimiento de normas y políticas que propendan por la garantía y restitución de derechos independiente de creencias y posturas personales.

Teniendo como punto de partida estos hallazgos, se sugiere establecer en cada sector una reunión con la Dirección de Talento Humano de la Entidad o quien haga sus veces, en la que se presente la propuesta de ambientes laborales inclusivos; se haga un balance de las actividades que se hayan realizado en relación con la campaña y se construya un plan de trabajo que integre, actividades, responsables y cronogramas.

Carrera 30 N. 25 - 90  
Código Postal 111311  
Pisos 1,5,8 y 13  
PBX 335 8000  
[www.sdp.gov.co](http://www.sdp.gov.co)  
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**