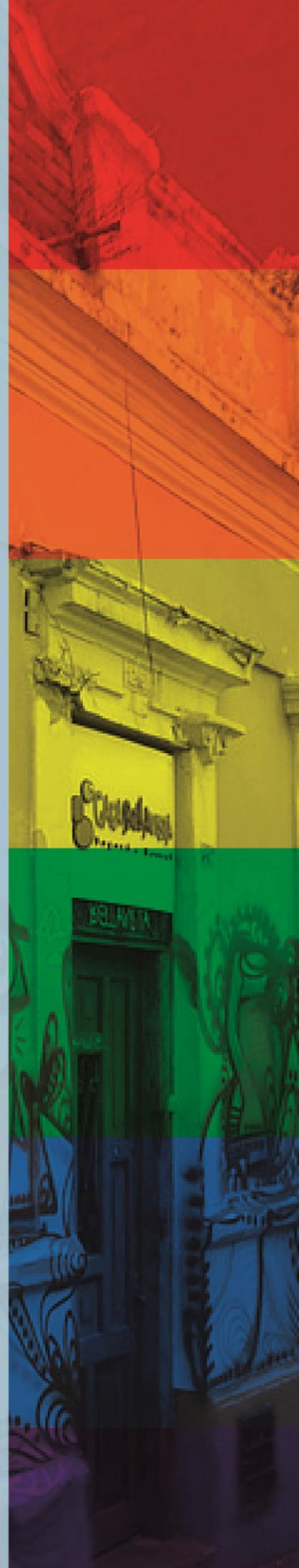




Secretaría Distrital de Planeación
Dirección de Diversidad Sexual
Estrategia Distrital Ambientes
Laborales Inclusivos

Informe Consolidado de los resultados
de la aplicación de la encuesta ALI en el
2018

Bogotá, 2018



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

RESULTADOS ENCUESTA AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS 2018

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 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 esta estrategia 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.

Líneas de trabajo de la Estrategia ALI

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 LGBT
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 2017, la SDP 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 para la recepción de aportes y sugerencias por parte de las entidades que conforman este espacio de articulación.

En una etapa inicial (2017) la encuesta fue respondida por 6.681 servidores y servidoras de 14 Secretarías y un Instituto de la Administración Distrital. En el 2018 el instrumento fue ajustado teniendo en cuenta los hallazgos de la aplicación en el año anterior y atendiendo recomendaciones de algunos sectores, ajustando de esta manera el cuestionario a 18 preguntas

La encuesta comprende tres grupos de información:

- **Datos básicos:** indagan sobre la dependencia, el tipo y el tiempo de vinculación, la edad, el nivel educativo, el sexo, la identidad de género y la orientación sexual de las y los servidores públicos a quienes va dirigida la encuesta.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

- **Representaciones sociales:** Mediante 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 registra la información de servidoras y servidores que hayan identificado en el ambiente laboral compañeros-as de trabajo que se identifiquen como de los sectores LGBTI. Se integran 4 preguntas que indagan por discriminación en el ambiente laboral.

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 las entidades, concertaron diferentes estrategias de convocatoria y acompañamiento para lograr el mayor número de encuestas diligenciadas.

La encuesta difundida entre los servidores y servidoras de 11 entidades adscritas o vinculadas, 1 Secretaría y 20 localidades, permaneció habilitada entre el 6 de febrero y el 15 de septiembre, tiempo durante el cual un total de 4.067 servidores y servidoras la diligenciaron. El número de encuestas diligenciadas, el número de servidores-servidoras y tasas de respuesta por entidad se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. No. Encuestas diligenciadas por Entidad

Entidad	Respuestas	Porcentaje
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal -IDPAC	315	7.7
Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD	277	6.8
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud-IDIPRON	267	6.6
Unidad Administrativa de Catastro Distrital	266	6.5
Instituto para la Economía social - IPES	189	4.6
Caja de Vivienda Popular	184	4.5
Alcaldía Local de Suba	139	3.4
Transmilenio	139	3.4
Instituto Distrital de las Artes – IDARTES	138	3.4
Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	135	3.3
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural -IDPC	131	3.2
Alcaldía Local de Engativá	124	3.0
Alcaldía Local de San Cristobal	124	3.0
Alcaldía Local de Bosa	116	2.9
Alcaldía Local de Kennedy	112	2.8
Alcaldía Local de Teusaquillo	106	2.6
Canal Capital	110	2.7
Alcaldía Local de Tunjuelito	106	2.6
Empresa de Renovación urbana	105	2.6
Secretaría Jurídica Distrital	94	2.3
Alcaldía Local de Puente Aranda	84	2.1
Alcaldía Local de Fontibón	77	1.9
Alcaldía Local de Usme	77	1.9
Instituto Distrital de Turismo	70	1.7
Alcaldía Local de Santafé	66	1.6
Alcaldía Local de Usaquén	64	1.6
Alcaldía Local de Rafael Uribe	63	1,5
Alcaldía Local de Chapinero	59	1,5

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

Alcaldía Local de Antonio Nariño	57	1,4
Alcaldía Local de Barrios Unidos	55	1,4
Alcaldía Local de Mártires	51	1,3
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASC	49	1,2
Alcaldía Local de Sumapaz	45	1,1
Alcaldía Local de Candelaria	40	1,0
Alta Consejería para las Víctimas, la Paz y la Reconciliación	1	,0
Jardín Botánico José Celestino Mutis	1	,0
Total	4.036	99,2
Sin información	31	,8
Gran total	4.067	100,0

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

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.

Edad

60,1% de servidores-servidoras que contestaron la encuesta tienen entre 27 y 45 años y casi 84% tiene entre 27 y 60 años. El 13,7% tiene 26 años o menos y tan solo el 1,7% tiene más de 60 años.

Tabla 2. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Entre 18-26 años	556	13,7	13,8
	Entre 27-45 años	2.443	60,1	60,6
	Entre 46-60 años	962	23,7	23,9
	Mayor de 60 años	70	1,7	1,7
	Total	4.031	99,1	100,0
Perdidos	Sistema	36	,9	
Total			4.067	100,0

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual. 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

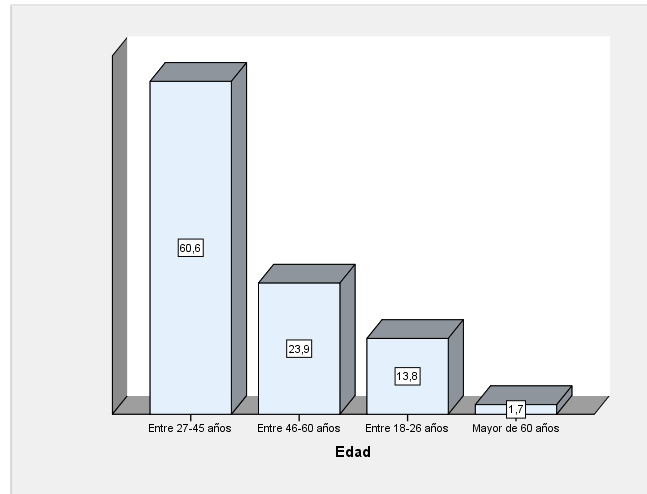


GP-CER259293

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



Gráfica 1. Edad



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS. SDP

Tiempo de vinculación

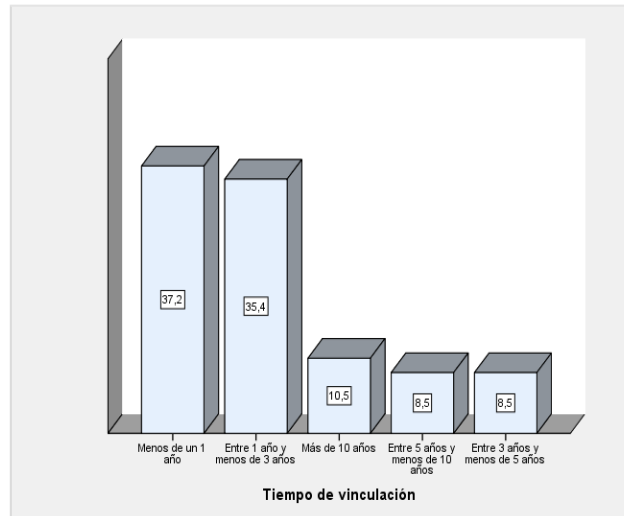
72,6% de los servidores-servidoras que respondieron la encuesta tienen un tiempo de vinculación inferior a tres años. Un 17% tiene entre tres y menos de 10 años y solo 10,5% más de 10 años.

Tabla 3 Tiempo de vinculación

Tiempo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Menos de un 1 año	1.502	36,9	37,2
	Entre 1 año y menos de 3 años	1.428	35,1	35,4
	Entre 3 años y menos de 5 años	341	8,4	8,5
	Entre 5 años y menos de 10 años	341	8,4	8,5
	Más de 10 años	422	10,4	10,5
	Total	4.034	99,2	100,0
Perdidos	Sistema	33	,8	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 2 tiempo de vinculación



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS- SDP

Tipo de servidor público

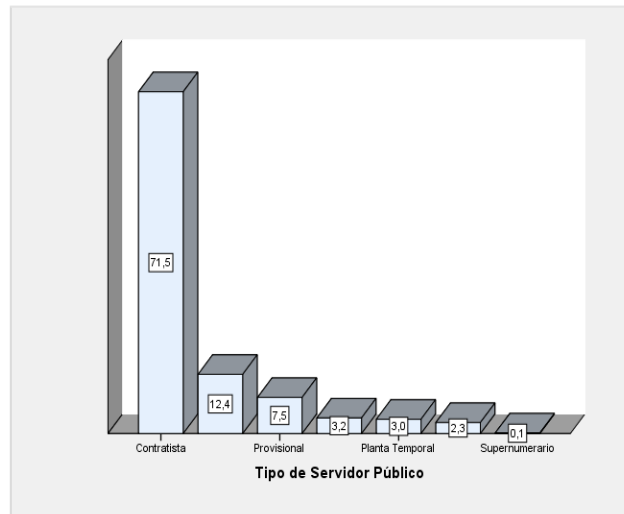
71,5% de los servidores-servidoras que respondieron a esta pregunta de la encuesta son contratistas, 12,4% son de carrera administrativa y 7,5% son provisionales. Las demás formas de contratación son todas inferiores al 3%.

Tabla 4 Tipo de Servidor Público

Tipo de Servidor Público		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Libre nombramiento y remoción	92	2,3	2,3
	Carrera administrativa	499	12,3	12,4
	Provisional	304	7,5	7,5
	Supernumerario	4	,1	,1
	Planta Temporal	120	3,0	3,0
	Empleado oficial	131	3,2	3,2
	Contratista	2.885	70,9	71,5
	Total	4.035	99,2	100,0
Perdidos	Sistema	32	,8	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 3. Tipo de Servidor Público



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS- SDP

Nivel educativo

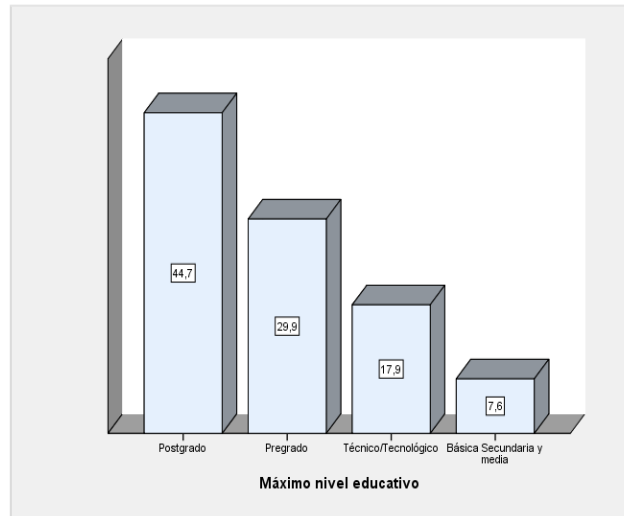
Tres de cada cuatro de los-las participantes de la encuesta tienen estudios universitarios de pregrado o posgrado. Casi 18% alcanzó un nivel educativo de técnico o tecnológico y un 7,6% cuenta con básica secundaria o media.

Tabla 5. Nivel Educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Básica Secundaria y media	306	7,5	7,6
	Técnico/Tecnológico	722	17,8	17,9
	Pregrado	1.204	29,6	29,9
	Postgrado	1.801	44,3	44,7
	Total	4.033	99,2	100,0
Perdidos	Sistema	34	,8	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 4. Nivel educativo



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS- SDP

Sexo

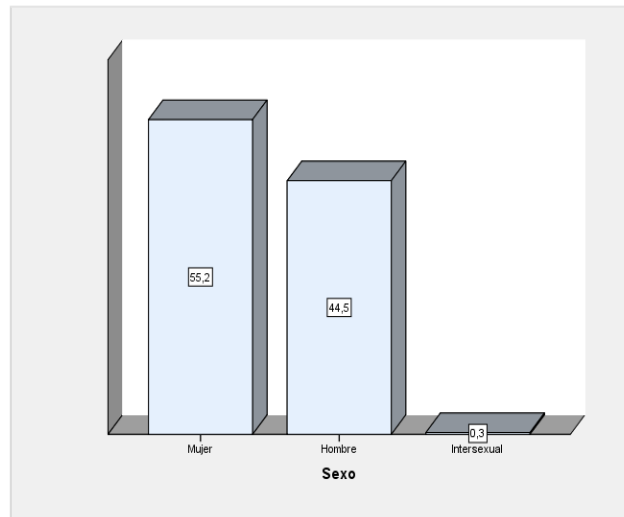
(1.6%) 64 servidores-servidoras no reportaron información sobre su sexo y de los restantes 55,2% (2.210) corresponden a mujeres, 44,5% (1.781) a hombres y 0.3% (12) a personas intersexuales.

Tabla 6. Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mujer	2.210	54,3	55,2
	Hombre	1.781	43,8	44,5
	Intersexual	12	,3	,3
	Total	4.003	98,4	100,0
Perdidos	Sistema	64	1,6	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 5. Sexo



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS- SDP

Identidad de género

La identidad de género no fue reportada por 112 personas y de las restantes, 3.955 (55,2%) se identifican con el género femenino, 1.754 (44,3%) con el género masculino y 17 (0,4%) como transgénero. Estas 17 personas transgénero se encuentran en las alcaldías de Antonio Nariño (3), Engativá (2), Bosa (1), Ciudad Bolívar (1), Mártires (1), San Cristóbal (1), Tunjuelito (1), Usme (1), IDPAC (2), IPES (1), IDIPRON (1), Transmilenio (1) y una no respondió la pregunta sobre entidad.

Tabla 7. Identidad de género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Femenina	2.184	53,7	55,2
	Masculina	1.754	43,1	44,3
	Transgénero	17	,4	,4
	Total	3.955	97,2	100,0
Perdidos	Sistema	112	2,8	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual. SDP



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Gráfica 6. Identidad de género



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos. DDS-SDP

Tabla 8. Lugar de trabajo de las personas identificadas como transgénero ALI 2018

Entidad	Transgénero
Alcaldía Local de Antonio Nariño	3
Alcaldía Local de Engativá	2
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	2
Alcaldía Local de Bosa	1
Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	1
Alcaldía Local de Mártires	1
Alcaldía Local de San Cristóbal	1
Alcaldía Local de Tunjuelito	1
Alcaldía Local de Usme	1
Instituto para la Economía Social - IPES	1
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	1
Transmilenio	1
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	2
Alcaldía Local de Bosa	1
Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	1
Alcaldía Local de Mártires	1

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos. 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**

Orientación sexual

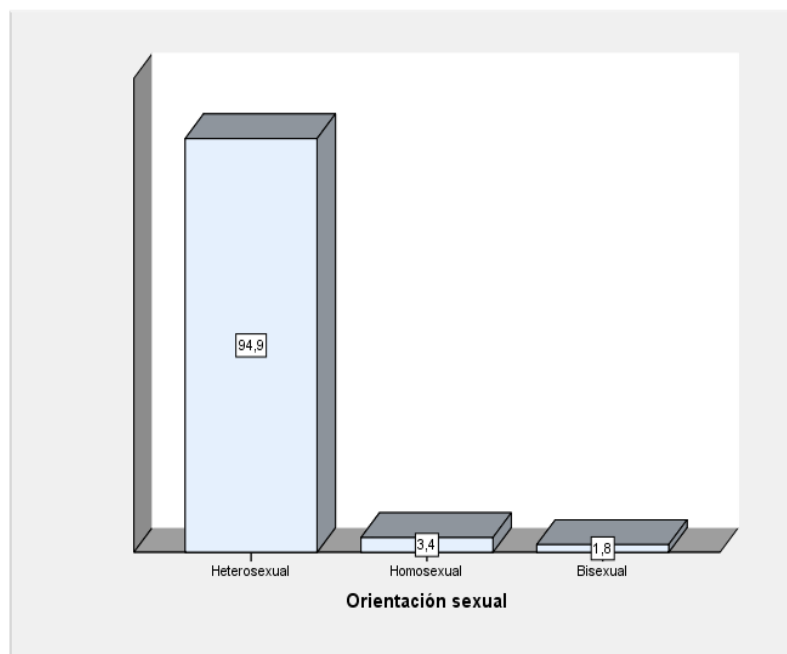
4.8% (195) servidores-servidoras no reportaron su orientación sexual y de los restantes 94,9% (3.872) se reconocen heterosexuales, 3,4% (130) homosexuales y 1,8% (68) bisexuales.

Tabla 9. Orientación Sexual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Homosexual	130	3,2	3,4
	Bisexual	68	1,7	1,8
	Heterosexual	3.674	90,3	94,9
	Total	3.872	95,2	100,0
Perdidos	Sistema	195	4,8	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS- SDP

Gráfica 7. Orientación sexual



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS- SDP



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Los 198 servidores-servidoras que se identifican como parte de los sectores LGBTI: homosexuales (130) o bisexuales (68) se encuentran ubicados en las siguientes entidades:

Tabla.10 Entidades con personas de los sectores LGBTI ALI 2018

Entidad	Homosexual	Bisexual
Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD	14	6
Alcaldía Local de Antonio Nariño	10	1
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	10	4
Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	9	6
Transmilenio	9	3
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	8	7
Caja de Vivienda Popular	7	2
Empresa de Renovación Urbana	6	3
Instituto para la Economía Social - IPES	6	3
Alcaldía Local de Suba	4	1
Canal Capital	4	2
Alcaldía Local de Bosa	3	4
Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	3	2
Alcaldía Local de Fontibón	3	2
Alcaldía Local de Mártires	3	1
Alcaldía Local de Rafael Uribe	3	0
Alcaldía Local de Sumapaz	3	1
Instituto Distrital de Turismo - IDT	3	0
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	3	2
Unidad Administrativa Especial De Catastro Distrital	3	2
Alcaldía Local de Barrios Unidos	2	0
Alcaldía Local de Santa Fe	2	1
Alcaldía Local de Teusaquillo	2	1
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASC	2	0
Alcaldía Local de Chapinero	1	0
Alcaldía Local de Engativá	1	1
Alcaldía Local de Kennedy	1	1
Alcaldía Local de Puente Aranda	1	2
Alcaldía Local de San Cristóbal	1	1
Alcaldía Local de Tunjuelito	1	5
Alcaldía Local de Usme	1	1
Secretaría Jurídica Distrital	1	2
Alcaldía Local de Candelaria	0	1

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. 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**

Sexo- Identidad de Género-Orientación Sexual

3.813 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 11. Sexo, Identidad de género, Orientación sexual

Sexo	Identidad de género	Orientación sexual						
		Homosexual		Bisexual		Heterosexual		Total
Mujer	Femenina	39	1,8%	36	1,7%	2.034	96,4%	2.109
	Masculina	2	13,3%	3	20,0%	10	66,7%	15
	Transgénero	3	75,0%	0	0,0%	1	25,0%	4
Hombre	Femenina	0	0,0%	1	9,1%	10	90,9%	11
	Masculina	78	4,7%	21	1,3%	1.563	94,0%	1.662
	Transgénero	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%	3
Intersexual	Femenina	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1
	Masculina	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0
	Transgénero	0	0,0%	2	25,0%	6	75,0%	8
								3.813

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

De esta tabla se puede deducir lo siguiente: 1,8% (39) mujeres que se identifican con lo femenino son homosexuales, 1,7% (36) bisexuales y 96,4% (2.034) heterosexuales. De las servidoras mujeres cuya identidad de género es masculina el 13,3% (2) son homosexuales, el 66,7% (10) son heterosexuales y 20% (3) son bisexuales.

Hay 11 hombres que se reconocen con el género femenino, de ellos 10 son heterosexuales y uno bisexual. De los servidores hombres con identidad de género masculina 4,7% (78) son homosexuales, 1,3% (21) bisexuales y 94% (1.563) heterosexuales. Respondieron la encuesta tres hombres transgénero: dos homosexuales y uno heterosexual.

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.



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?

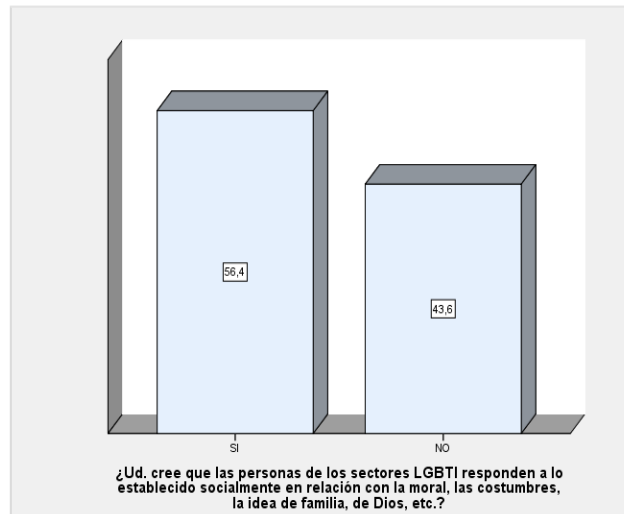
Un porcentaje bastante importante de servidores y servidoras correspondiente al 43.5% (1754) opina que las personas de los sectores LGBTI no responden a lo establecido con su idea de moral, costumbres, la familia o Dios.

Tabla 12. Percepción de servidores-servidoras acerca de si las personas de los Sectores LGBTI responden a lo establecido en relación con la moral.....

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	SI	2.271	55,8	56,4
	NO	1.754	43,1	43,6
	Total	4.025	99,0	100,0
Perdidos	Sistema	42	1,0	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 8



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. 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 18,9% (763) creen que existe un mayor riesgo de consumo en personas LGBTI, y apenas 1.6%(65) cree que su riesgo es menor. Mayoritariamente 63,6% (2.563) piensa que el riesgo es igual que el de las demás personas.

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





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

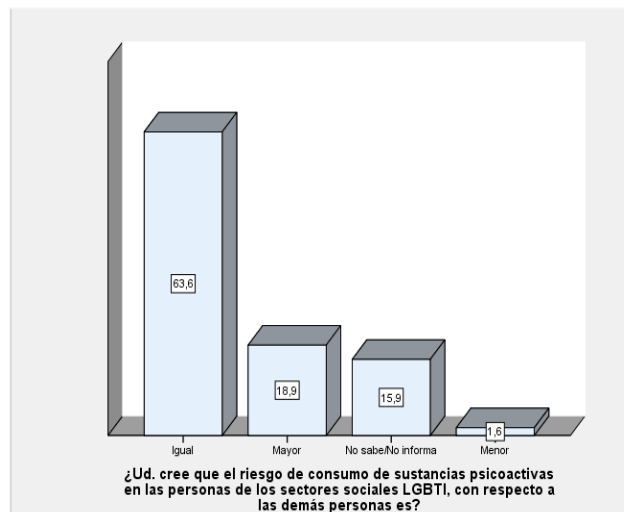
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Tabla 13. Percepción de riesgo de consumo de SPA con respecto a personas de los sectores LGBTI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mayor	763	18,8	18,9
	Igual	2.563	63,0	63,6
	Menor	65	1,6	1,6
	No sabe/No informa	642	15,8	15,9
	Total	4.033	99,2	100,0
Perdidos	Sistema	34	,8	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual. SDP

Gráfica 9



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. 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?

El 44.2% de 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 48.5% (1.957) estigmatizan a las personas de los sectores LGBTI como de mayor riesgo para contraer este tipo de infecciones.

Tabla 14 Percepción de riesgo de contraer ITS con respecto a personas de los sectores LGBTI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mayor	1.957	48,1	48,5

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**



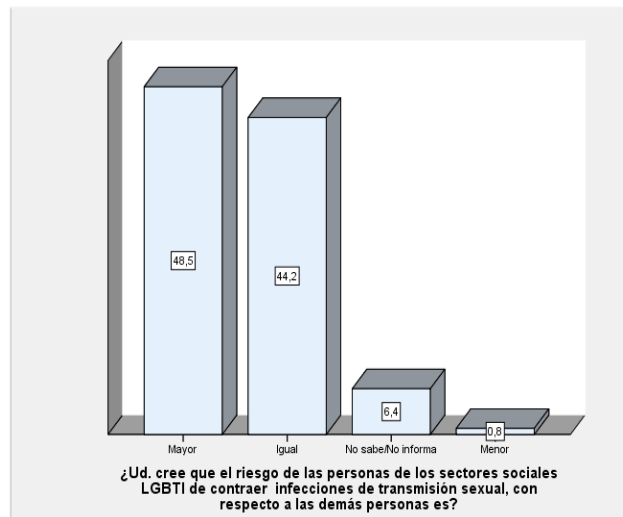
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

	Menor	34	,8	,8
	Igual	1.784	43,9	44,2
	No sabe/No informa	257	6,3	6,4
	Total	4.032	99,1	100,0
Perdidos	Sistema	35	,9	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual SDP.

Gráfica 10. Percepción de riesgo de contraer ITS con respecto a personas de los sectores LGBTI



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. Dirección de Diversidad Sexual SDP

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

43,6% (1.754) 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 9.1%(365) las perciben como alguien que tenga la capacidad de hacerle daño a la sociedad.

Tabla 15. Percepción de personas de los sectores LGBTI como riesgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Un riesgo para la comunidad, entendiendo riesgo como la posibilidad de un daño.	365	9,0	9,1
	Una posibilidad de crecimiento para las comunidades	734	18,0	18,2

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**



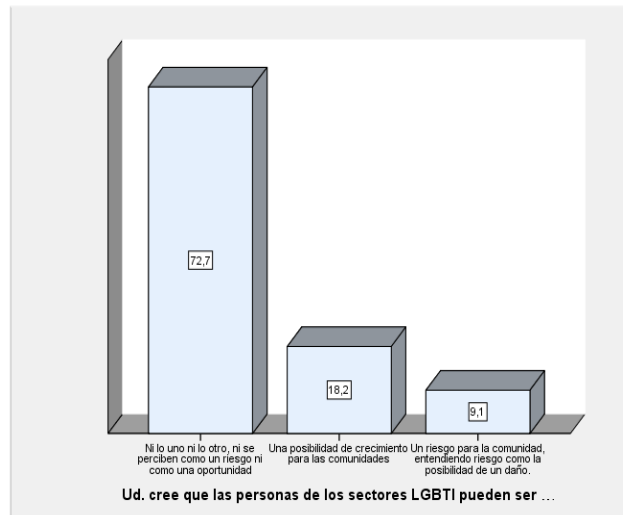
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

	Ni lo uno ni lo otro, ni se perciben como un riesgo ni como una oportunidad	2.926	71,9	72,7
	Total	4.025	99,0	100,0
Perdidos	Sistema	42	1,0	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

Gráfica 11 . Percepción de personas de los sectores LGBTI como riesgo



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. 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**



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.

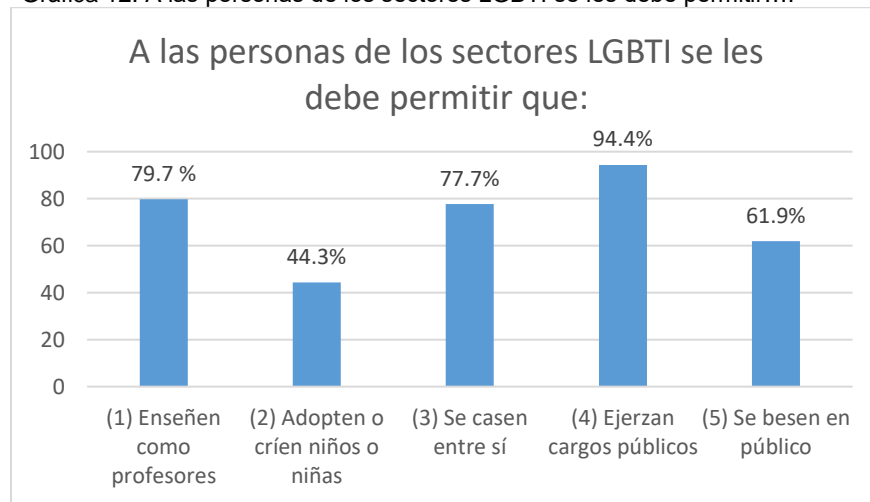
El resumen de los porcentajes de las respuestas favorables se muestra a continuación:

Tabla 16. Percepción de servidores-as hacia las personas de los sectores LGBTI

A las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir que:	Porcentajes de respuestas favorables:
(1) Enseñen como profesores	79,7%
(2) Adopten o críen niños o niñas	44,3%
(3) Se casen entre sí	77,7%
(4) Ejercen cargos públicos	94,4%
(5) Se besen en público	61,9%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

Gráfica 12. A las personas de los sectores LGBTI se les debe permitir....



Una gran mayoría 94,4% de las y los encuestados muestran aceptación de que las personas de los sectores LGBTI ejerzan cargos públicos. Tan solo un 5,6% creen que no se les debe permitir ejercer este tipo de cargos.

En orden de aceptación le sigue la posibilidad de que las personas de los sectores LGBTI enseñen como profesores (79,7%) y que se casen entre sí (77,7%). Por último se evidencia mayor controversia frente a la posibilidad de que se besen en público (61,9%) y



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

el que adopten o críen niños o niñas es la única en donde hay mayor porcentaje de no aceptación (44,3%).

REPRESENTACIONES SOCIALES POR RANGO DE EDAD

Es sobresaliente la mayor percepción favorable de las servidoras y servidores más jóvenes hacia a la población LGBTI frente a diversas representaciones sociales, estas percepciones favorables de servidores y servidoras hacia la población LGBTI por grupos de edades se muestran en la tabla 17 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 o sobre el riesgo de ITS. En esta muestra el grupo etario que muestra mayor rechazo hacia los sectores LGBTI es el que comprende edades entre 46 y 60 años y el que le es más favorable es de edades entre 18 y 26 años en donde solo una categoría toma un valor inferior al 50%: Igualdad en el riesgo de ITS.

Tabla 17. 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	59,9%	58,1%	50,3%	55,1%	56,4%
Están en igualdad en el riesgo de consumo de sustancias psicoactivas	66,0%	66,9%	53,0%	70,0%	63,5%
Están en igualdad de riesgo de ETS	44,1%	46,4%	38,0%	57,1%	44,2%
No representan un riesgo para la comunidad	91,0%	91,8%	88,5%	94,2%	90,9%
Enseñen como profesores	84,0%	80,0%	73,5%	88,6%	79,1%
Adopten o críen niños	54,3%	43,4%	36,9%	44,3%	43,4%
Se casen entre sí	81,7%	79,5%	69,3%	57,1%	77,0%
Ejerzan cargos públicos	95,3%	94,5%	91,5%	97,1%	93,9%
Se besen en público	74,5%	64,3%	47,2%	34,3%	61,1%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. 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

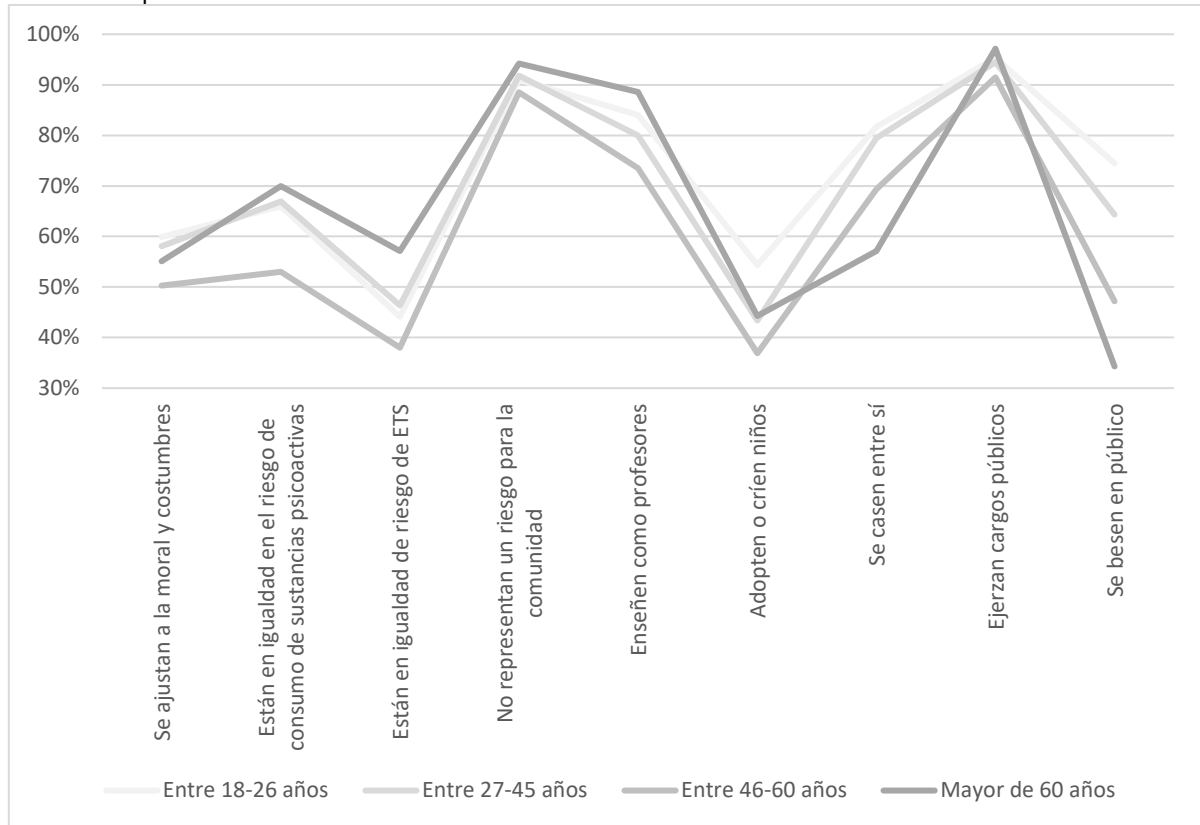
**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Gráfica 13. Percepción favorable de los funcionarios hacia la población LGBTI por edad con respecto a diferentes representaciones sociales.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. 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**

REPRESENTACIONES SOCIALES - SEXO

Las percepciones favorables de servidores y servidoras hacia la población LGBTI siguen un patrón similar por sexo, sin embargo a excepción de dos categorías (que se casen entre sí y que se besen en público) los hombres siempre tienen posiciones favorables por debajo de las de las mujeres. Pero 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 creen menos que se les deba permitir ejercer cargos públicos.

Tabla 18. Percepción favorable de los funcionarios hacia la población LGBTI por sexo y frente a que:

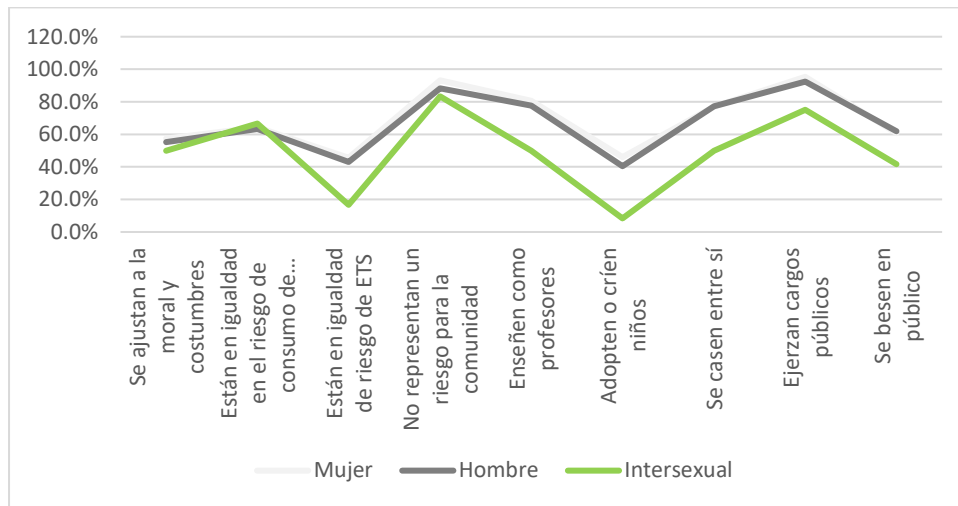
	Mujer	Hombre	Intersexual	Total
Se ajustan a la moral y costumbres	57,4%	55,2%	50,0%	56,4%
Están en igualdad en el riesgo de consumo de sustancias psicoactivas	64,3%	63,2%	66,7%	63,8%
Están en igualdad de riesgo de ETS	45,6%	43,0%	16,7%	44,3%
No representan un riesgo para la comunidad	93,2%	88,2%	83,3%	91,0%
Enseñen como profesoras-es	80,6%	77,7%	50,0%	79,2%
Adopten o críen niños o niñas	46,1%	40,4%	8,3%	43,4%
Se casen entre sí	77,0%	77,3%	50,0%	77,1%
Ejerzan cargos públicos	95,3%	92,4%	75,0%	94,0%
Se besen en público	60,8%	62,0%	41,7%	61,3%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Gráfica 14. Percepción favorable de los funcionarios hacia la población LGBTI por sexo con respecto a diferentes representaciones sociales.



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

¿En su Entidad o Alcaldía Local usted conoce al menos un compañero o compañera de trabajo que se haya visibilizado como lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual?

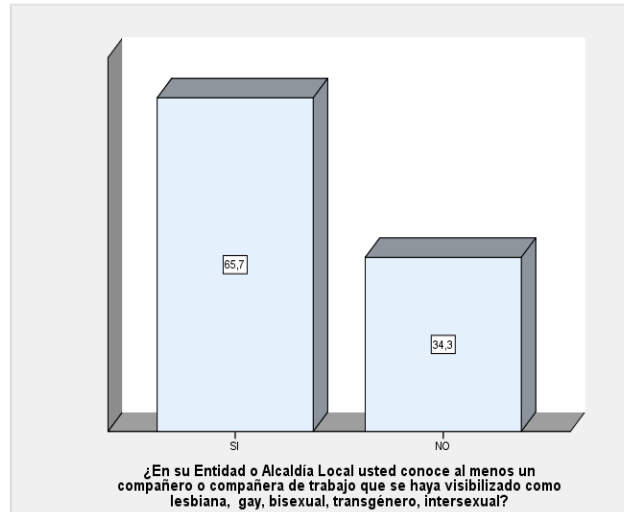
65,7% de los funcionarios públicos que participaron en la encuesta afirmaron que en su lugar de trabajo por lo menos uno de sus compañeros se ha visibilizado como lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual

Tabla 19. Visualización de personas de los sectores LGBTI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	SI	2.643	65,0	65,7
	NO	1.379	33,9	34,3
	Total	4.022	98,9	100,0
Perdidos	Sistema	45	1,1	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

Gráfica 15. Visualización de personas de los sectores LGBTI



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

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: 26,4% (1.055 servidores-servidoras manifiestan haberla observado). En segundo lugar está la discriminación por opinión política 20,6% (826 servidores). Le siguen la discriminación por peso, tamaño o apariencia física 16,3% (651 servidores), por orientación sexual o identidad de género 11,9% (475 servidores), por edad 11,8% (473 servidores), por ser hombre o mujer 10,4% (415 servidores), por las creencias religiosas 10% (401 servidores), por raza u origen étnico 8,8% (351 servidores) y por último por discapacidad 6,7% (268 servidores).

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

	Mujer	Hombre	Intersexual	Total	Número
Bromas en contra de una persona de los	24,2%	29,3%	8,3%	26,4%	1.055
Por su opinión política	20,7%	20,7%	8,3%	20,6%	826
Por su peso, tamaño o apariencia física	16,2%	16,5%	0,0%	16,3%	651
Por su orientación sexual o identidad de género	11,2%	12,8%	0,0%	11,9%	475
Por su edad]	11,9%	11,8%	0,0%	11,8%	473



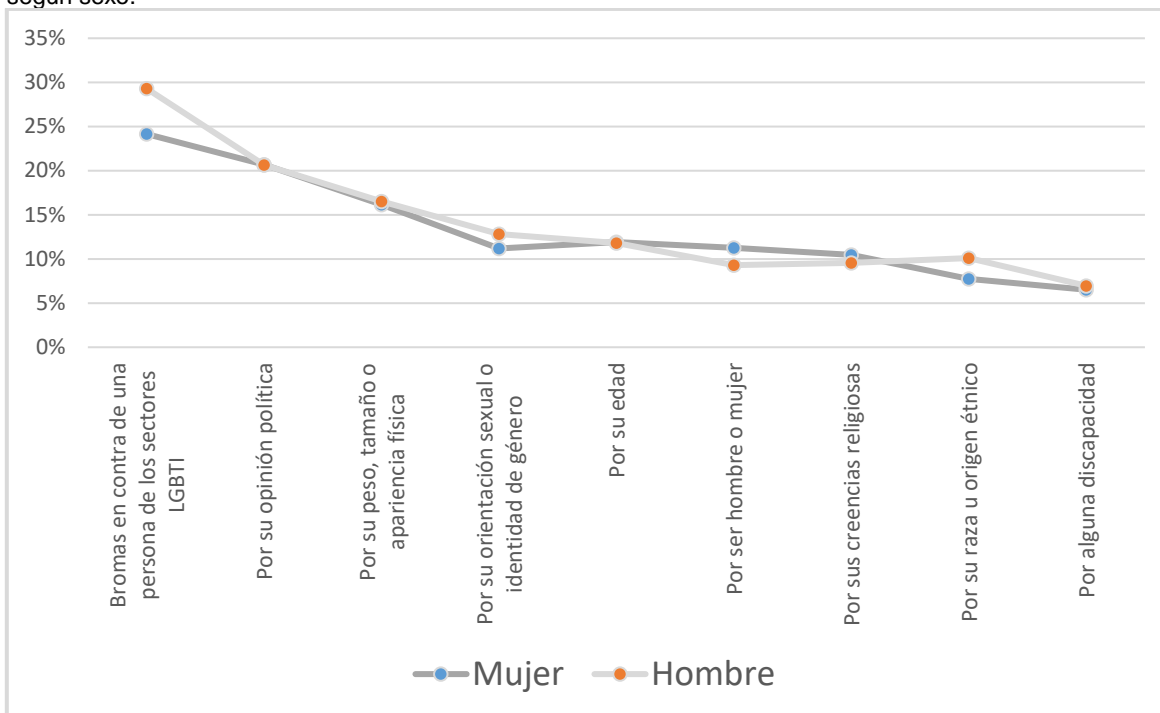
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Por ser hombre o mujer	11,3%	9,3%	0,0%	10,4%	415
Por sus creencias religiosas	10,5%	9,5%	0,0%	10,0%	401
Por su raza u origen étnico	7,7%	10,1%	0,0%	8,8%	351
Por alguna discapacidad	6,5%	7,0%	0,0%	6,7%	268

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

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



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. 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 (29,3%) mientras que 24,2% de las mujeres lo afirmaron.

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 se había mencionado, el 26,4 de servidores y servidoras 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 casi 60% cuando se calcula sobre servidores y servidoras homosexuales. 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 10,5% de servidores-servidoras heterosexuales han presenciado algún tipo de

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

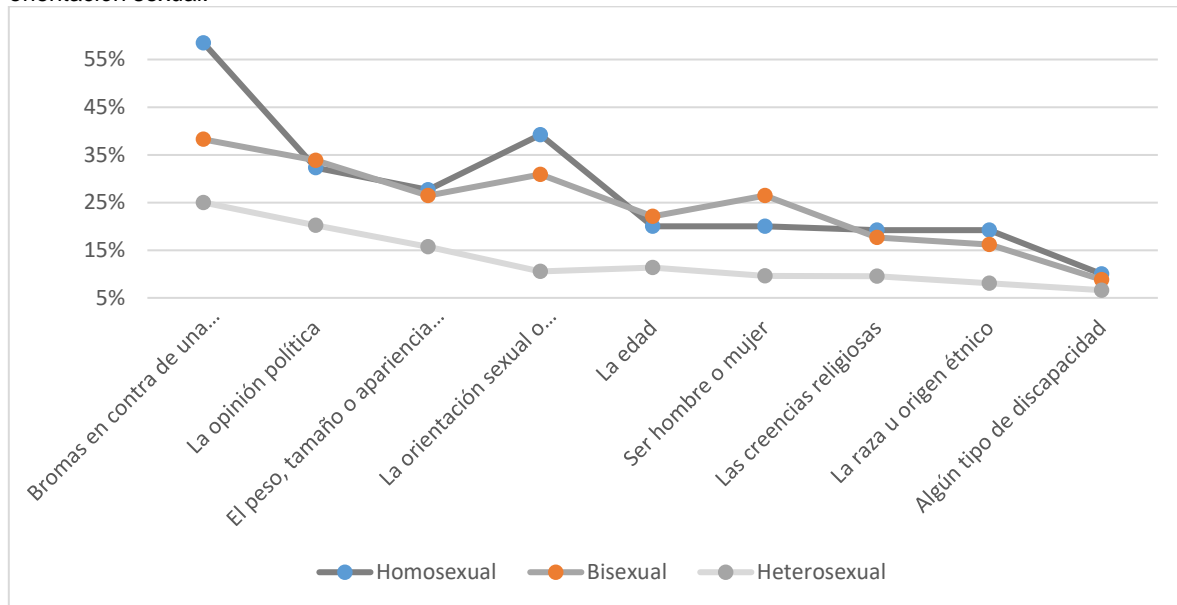
discriminación asociada a la orientación sexual, el 39,2% de servidores y servidoras homosexuales las han presenciado. También existe consistencia en las respuestas con respecto a todos los tipos de discriminación.

Tabla 21. Porcentaje de funcionarios 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	58,5%	38,2%	25,0%
La opinión política	32,3%	33,8%	20,2%
El peso, tamaño o apariencia física	27,7%	26,5%	15,7%
La orientación sexual o identidad de género	39,2%	30,9%	10,5%
La edad	20,0%	22,1%	11,4%
Ser hombre o mujer	20,0%	26,5%	9,6%
Las creencias religiosas	19,2%	17,6%	9,6%
La raza u origen étnico	19,2%	16,2%	8,1%
Algún tipo de discapacidad	10,0%	8,8%	6,6%

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

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



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

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

Solo 5,1% de los entrevistados opina que la confianza en el espacio de trabajo de las personas de los sectores LGBTI es menor que el de las demás personas. 74,8% opina que esta confianza es igual respecto a las demás personas.

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

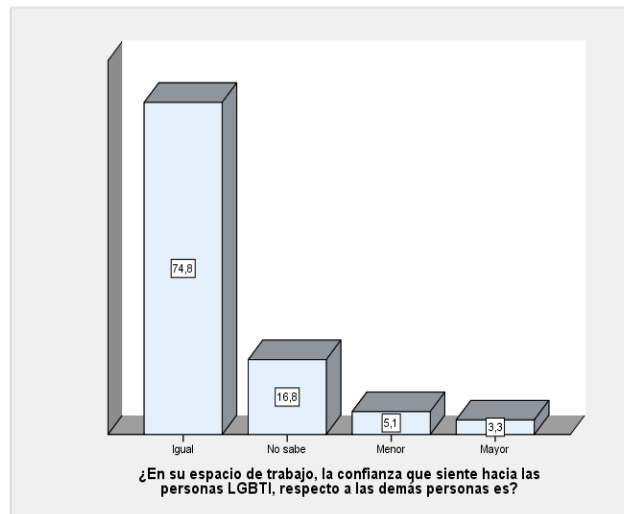


Tabla 22. Confianza en el espacio de trabajo hacia las personas de los sectores LGBTI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mayor	132	3,2	3,3
	Igual	3.016	74,2	74,8
	Menor	207	5,1	5,1
	No sabe	679	16,7	16,8
	Total	4.034	99,2	100,0
Perdidos	Sistema	33	,8	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

Gráfica 18. Confianza en el espacio de trabajo hacia las personas de los sectores LGBTI



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

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

71,2 % de los funcionarios públicos que participaron en la encuesta afirmaron que en su lugar de trabajo el desempeño laboral de las personas de los sectores LGBTI es igual que el de las demás personas. Porcentajes casi idénticos y muy pequeños los ponen con desempeño mayor o menor. Esto hace pensar en que la percepción de los funcionarios refleja que no hay relación evidente entre el desempeño en el trabajo y la orientación sexual.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

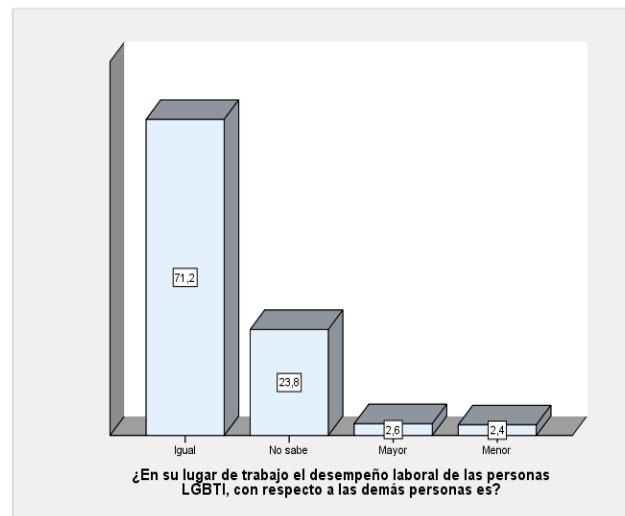
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Tabla 23. Desempeño laboral de personas de los sectores LGBTI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Mayor	106	2,6	2,6
	Igual	2.871	70,6	71,2
	Menor	96	2,4	2,4
	No sabe	962	23,7	23,8
	Total	4.035	99,2	100,0
Perdidos	Sistema	32	,8	
Total		4.067	100,0	

Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. DDS-SDP

Gráfica 19. Desempeño laboral de personas de los sectores LGBTI



Fuente: Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2018. 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**

CONCLUSIONES

Si bien la mayoría de encuestados opina 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 funcionarios 43,6% (1.754). Estos resultados muestran una división casi cincuenta-cincuenta dentro de 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 sociales. Esto da cuenta de la persistencia de ideas conservadoras y homogeneizantes a partir de las cuales se juzga el comportamiento humano y que consideran la heterosexualidad como forma superior de sexualidad, asume 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.

De los servidores-servidoras que respondieron la encuesta 18,9% (763) creen que existe un mayor riesgo de consumo en personas LGBTI, 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.

En general hombres y mujeres homosexuales o heterosexuales se enfrentan a los mismos riesgos de contraer enfermedades de transmisión sexual y en tal sentido, en un escenario de igualdad las conductas individuales deben ser vistas de manera independiente de la orientación sexual. La opinión del 48.5% que consideran que hay mayor riesgo en las personas de los sectores sociales LGBTI, demuestra que persisten en servidores y servidoras imaginarios de fuerte arraigo que asocian las conductas de riesgo mayoritariamente con personas homosexuales

Si bien 43,6% (1.754) 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, solo 9.1%(365) las perciben como alguien que tenga 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 de los funcionarios-funcionarias, mientras que la segunda es de mayor hostilidad pero de menor ocurrencia.

Una gran mayoría 94,4% de los personas encuestadas muestran aceptación de que las personas de los sectores LGBTI ejerzan cargos públicos. Esto contrasta con el hecho de que casi la mitad de quienes 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 tolerancia frente a la posibilidad de que estén representadas en cargos públicos. Tan solo un 5,6% creen que no se les debe permitir ejercer este tipo de cargos.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

Las personas más jóvenes que participaron en la encuesta, tienden a ver a las personas de los sectores sociales LGBTI más cerca de su idea de la moral, la familia o Dios o de sus propias costumbres. En general las mujeres tienen posiciones más favorables frente a las personas de los sectores LGBTI, no obstante tanto hombres como mujeres se oponen mayoritariamente a que adopten o críen niños o niñas.

Los resultados en lo que tiene que ver con 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 son muy significativos, ya que identifican formas de discriminación en el entorno laboral que bien sean sutiles o no, pueden 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 la primera y más frecuente forma de discriminación que es aquella ocasionada por comentarios, chistes o bromas que intentan herir a quienes se identifican como parte de los sectores sociales LGBTI, ha sido percibida por uno de cada cuatro de las personas que contestaron la encuesta. Esta conducta se agrava cuando se convierte en una discriminación efectiva cuando la persona es molestada y ha sido evidenciada por una persona de 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.

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**

RECOMENDACIONES

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.

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 entidad una reunión con la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces, en la que se presente la propuesta de ambientes laborales inclusivos; se haga un balance de las



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN

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
Info.: Línea 195



SC-CER259292



CO-SC-CER259292



GP-CER259293

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**