



**Análisis Comparativo de las Estrategias de Ambiente Laborales Inclusivos de Tres
Periodos De Alcaldía en los Años 2014-2021 en la Administración Pública de la Ciudad de
Bogotá D.C.**

AUTOR:

Andrés Santiago Torres Bonilla

ID 1000179938

**Maestría en Gerencia De Empresas Sociales Para La Innovación Social y El Desarrollo
Local**

BAJO LA DIRECCIÓN DE:

PhD Mario Enrique Vargas Sáenz

EAFIT Social

**UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MEDELLÍN, ANTIOQUIA – COLOMBIA**

Octubre 2022

Contenido

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| TEMA | 4 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 4 |
| JUSTIFICACIÓN | 10 |
| OBJETIVOS | 11 |
| MARCO REFERENCIAL | 12 |
| MARCO CONCEPTUAL | 22 |
| MARCO NORMATIVO | 31 |
| Legislación Internacional. | 31 |
| Normas y jurisprudencia del orden nacional. | 36 |
| Normatividad de orden local. | 38 |
| DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 41 |
| RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN | 42 |
| PERIODO 2014-2015 | 46 |
| PERIODO 2016-2020 | 50 |
| PERIODO 2020-2021 | 60 |
| ANÁLISIS GENERAL | 66 |
| HALLAZGOS | 73 |
| RECOMENDACIONES | 76 |
| BIBLIOGRAFÍA | 78 |

Índice de Figuras y Tablas

| | |
|--|----|
| Figura 1 | 6 |
| <i>Orientación sexual según sexo 2014</i> | 6 |
| Figura 2 | 7 |
| <i>Personas de los sectores LGBT encuestadas que perciben que sus derechos, en general, han sido vulnerado:</i> | 7 |
| Figura 3 | 7 |
| <i>Personas de los sectores LGBT encuestadas que expresan haber sido discriminadas o vulneradas por su orientación sexual, identidad de género o expresiones de género 2014</i> | 7 |
| Figura 4 | 42 |
| <i>Personas que durante los últimos tres años has sufrido alguna forma de discriminación, rechazo, maltrato o agresión en el ambiente laboral por su orientación sexual, identidad de género o expresiones de género, 2014</i> | 42 |
| Figura 5 | 43 |
| <i>Personas de los sectores LGBT que alguna vez ocultaron su orientación sexual, identidad o expresiones para poder obtener un trabajo, o no perderlo. 2014(Porcentaje%)</i> | 43 |
| Tabla 1 | 45 |
| <i>Acciones de los procesos estratégicos.</i> | 45 |
| Tabla 2 | 48 |
| <i>Cumplimiento estrategia de Ambiente Laboral Inclusivo</i> | 48 |
| Figura 6 | 51 |
| <i>Población estimada LGBTI Bogotá</i> | 51 |
| Figura 7 | 52 |
| <i>Porcentaje de personas de sectores LGBTI frente a personas heterosexuales que han recibido expresiones humillantes y discriminatorias</i> | 52 |
| Tabla 3 | 54 |
| <i>Socialización Política Pública LGBTI</i> | 54 |
| Tabla 4 | 55 |
| <i>Cumplimiento estrategia de Ambiente Laboral Inclusivo</i> | 55 |
| Tabla 5 | 61 |
| <i>Factores estratégicos/resultados/principales productos correspondientes al objetivo 1 de la Política Pública LGBTI.</i> | 61 |
| Figura 8 | 62 |
| <i>Ciclo de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos (ALI)</i> | 62 |
| Tabla 6 | 64 |
| <i>Estrategia ABC de los Ambientes Laborales Inclusivos</i> | 64 |

INTRODUCCIÓN

TEMA

Este trabajo de grado nace de la idea de contrastar e identificar las estrategias de fortalecimiento institucional en el nivel Distrital frente a la política de Ambientes Laborales Inclusivos, para los sectores LGBTI, implementadas por el Gobierno de Bogotá en el periodo de tiempo 2014- 2021, a la luz del artículo 7 del Decreto 062 de 2014.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“Las personas lesbianas, gais, bisexuales y transgeneristas –LGBT- conforman sectores sociales sobre los cuales se han concentrado diferentes formas de discriminación, exclusión y tratos inequitativos y desiguales basados en la orientación sexual e identidad o expresión de género (,) perpetradas tanto en los ámbitos privados como en los públicos e institucionales y se expresan desde actos sutiles de segregación hasta crímenes y actos de violencia física causados por el odio y la intolerancia.”¹ (Por una ciudad de derechos, 2022) la invisibilidad y el silencio son la principal característica en el abordaje de los derechos de las personas de los sectores LGBT (Colombia Diversa, 2005). Señala García (2008), que la invisibilidad es expresada en el desconocimiento y falta de información de las personas de la comunidad y en el poco interés por parte del Estado.

¹ Por una ciudad de derechos. (2022). Recuperado 7 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos_ppdglgbt_2008.pdf

Lo anterior se puede interpretar como la escasa intervención de las instituciones públicas en la protección y garantía de los Derechos de los sectores LGBTI. Esta aseveración que irrumpe con el paradigma del Estado Social de Derecho, me genera la necesidad de analizar la existencia, pertinencia y evolución de estrategias que desde el plano de la administración pública se han adelantado para la participación y el acceso a la administración por parte de la comunidad y con ello, conducir a la eliminación -o en su defecto- reducción de las brechas de inequidad, exclusión y demás tipos de violencia de las cuales pueden ser víctimas las personas de los sectores LGBTI.

Al intentar abordar la problemática desde el territorio Nacional, haciendo la revisión documental para determinar el estado del arte de las actuaciones administrativas, los contextos sui generis regionales y la escasa rigurosidad de -algunos- gobiernos locales en publicitar y/o actualizar sus actuaciones dificultan enfocar el análisis a nivel Colombia; La misma revisión documental, me permitió identificar a Bogotá como un referente nacional en la implementación de políticas afirmativas frente a los sectores LGBTI, esto sumado a la condición de Distrito Capital, hace relevante el ejercicio de indagar cómo se han direccionado en el tiempo las acciones de la Administración Pública en el marco del acceso, promoción y garantía de los Derechos de los sectores LGBTI.

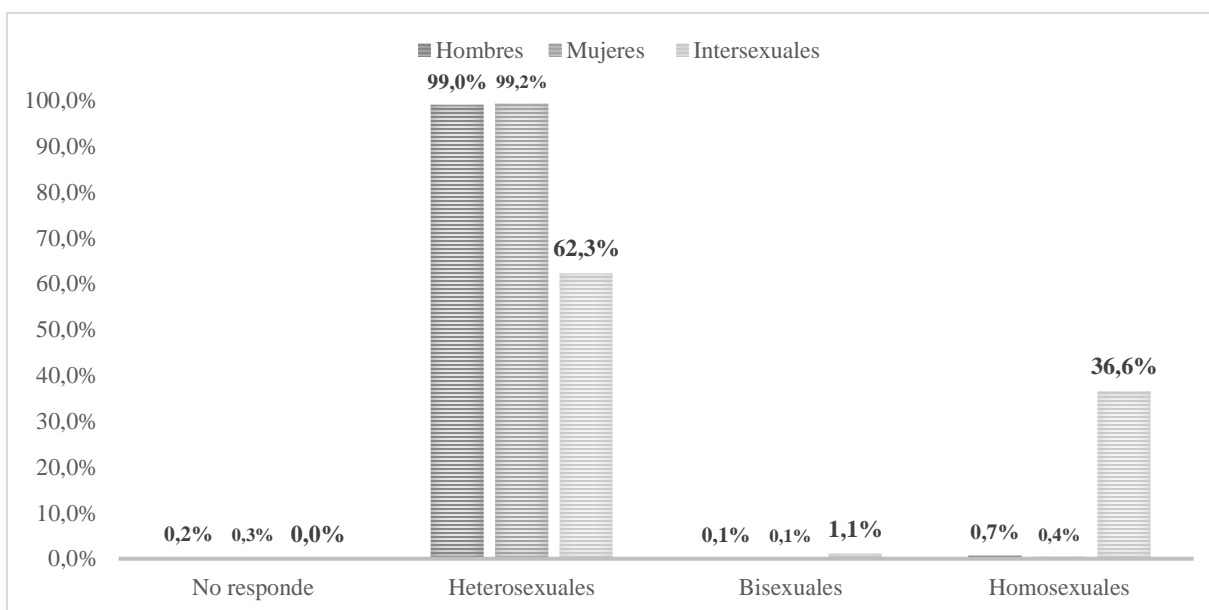
Según la Encuesta Multipropósito Bogotá 2014² “Principales resultados de la población adulta en Bogotá en términos de su sexo, orientación sexual y aspectos asociados a demografía, composición del hogar, educación, vivienda y salud” señala que, para 2014 en Bogotá el 99,0%

² Dada la expedición del Decreto 062 DE 2014 “Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones” pues dicho Decreto señala el ámbito, principios, objetivos y estructura de aplicación de tal Política Pública en Bogotá.

de los hombres fueron heterosexuales, la misma orientación que el 99,2% de las mujeres, y el 62,3% de los intersexuales (Figura 1). La segunda orientación sexual más frecuente fue la homosexual, a la que pertenecían el 0,7% de los hombres, un 0,4% de las mujeres, y un 36,6% de las personas intersexuales. La menos frecuente fue la bisexual, a la que pertenecían el 0,1% de los hombres, un 0,1% de las mujeres, y el 1,1% de las personas intersexuales. La proporción de no respuesta cuando se indagó por la orientación sexual fue de un 0,2% en los hombres, y un 0,3% en las mujeres.

Figura 1

Orientación sexual según sexo 2014



Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del documento “Medición de la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGTB” de la Secretaría Distrital de Planeación (2015).³

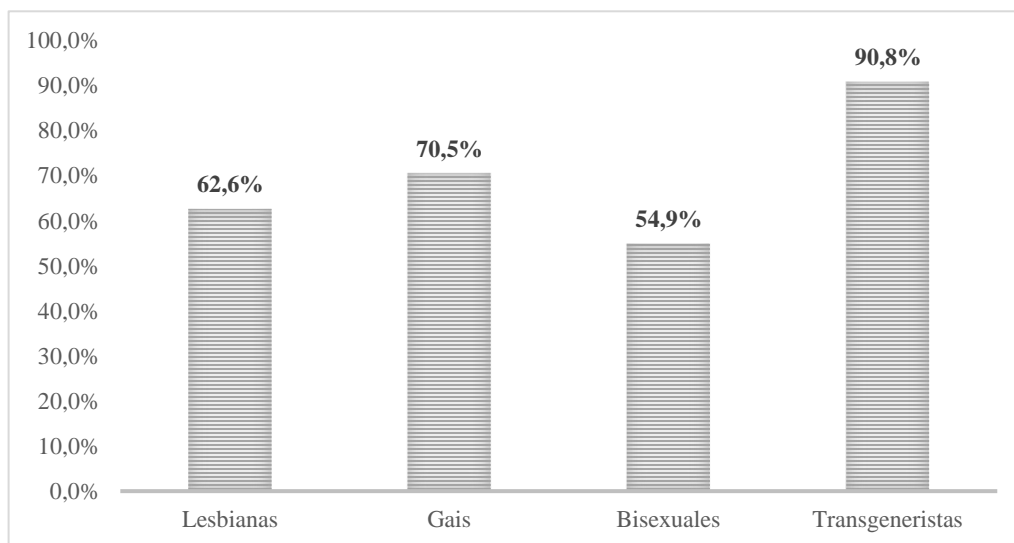
Ahora bien, la estadística del Observatorio también señala “Como grupos minoritarios los homosexuales y bisexuales consistentemente expresan la existencia en su entorno de diferentes

³ Paez, L., Gonzalez, P., Rojas, C., & Ortega, M. (2015). Medición de la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGTB. Recuperado 5 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co website: www.sdp.gov.co/sites/default/files/medicion_linea_de_base_de_la_politica_publica_lgbt_0.pdf

tipos de discriminación” En términos generales, las personas de los sectores LGBT encuestadas en 2014 percibieron que sus derechos son vulnerados en un gran porcentaje, El sector más vulnerado es la de personas transgeneristas 90,83% (figura 2). El mismo estudio indica que las mujeres transgeneristas son las más vulneradas por su orientación sexual, identidad de género o expresiones de género con un 59%. (figura 3).

Figura 2

Personas de los sectores LGBT encuestadas que perciben que sus derechos, en general, han sido vulnerado:

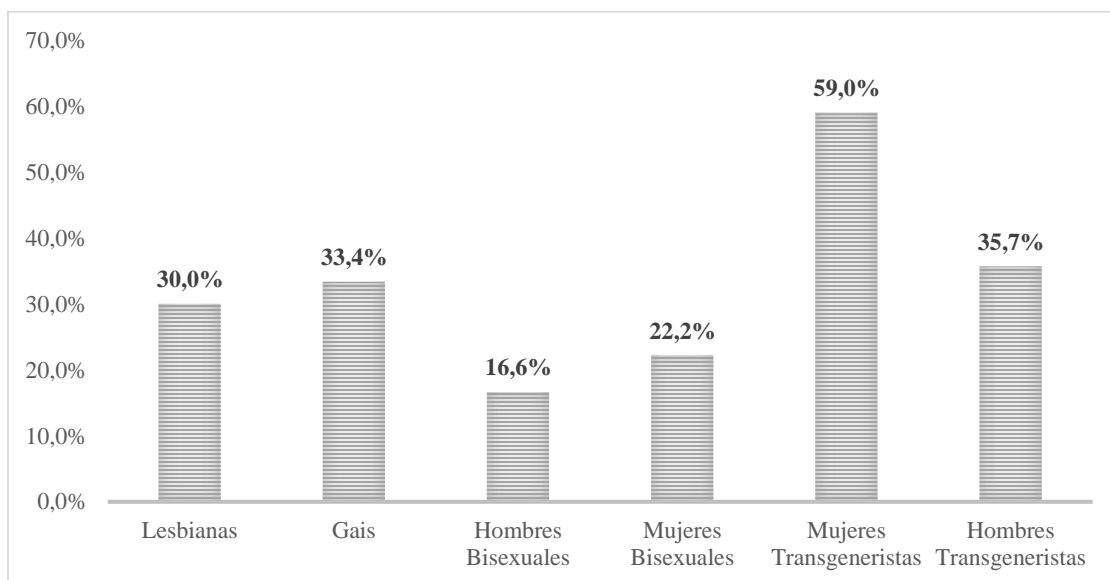


Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del documento “Medición de la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGTB” de la Secretaría Distrital de Planeación (2015).⁴

Figura 3

Personas de los sectores LGBT encuestadas que expresan haber sido discriminadas o vulneradas por su orientación sexual, identidad de género o expresiones de género 2014

⁴ *Ibíd.*



Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del documento “Medición de la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGTB” de la Secretaría Distrital de Planeación (2015).⁵

Frente a la realidad social y en respuesta adecuada a las dinámicas poblacionales, la Administración Pública se vio abocada a fortalecer e implementar instrumentos que contribuyeran a la disminución de la desigualdad social sentida y percibida por los miembros de los sectores LGBTI.

Si bien años atrás, los gobiernos Distritales establecieron directrices de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI , definieron lineamientos sobre identidades de género, orientaciones sexuales (Decreto 608 de 2007, Acuerdo 371 de 2009), pretendiendo acatar las recomendaciones de organismos internacionales como las Naciones Unidas y la Organización de los Estados Americanos -entre otros- que señalaban los esfuerzos que debían realizar las instituciones Estatales para garantizar la protección de los derechos económicos, sociales y culturales de las poblaciones vulneradas; los resultados obtenidos en los

⁵ *Ibíd.*

instrumentos estadísticos aplicados a las personas de los sectores LGBTI en Bogotá (años después de la implementación del acuerdo y el Decreto Distrital citados en este mismo párrafo) indicaban brechas direccionadas a la desigualdad, segregación y estigma.

Lo anterior, enmarca la necesidad de realizar un análisis en el tiempo (2014-2021), de la transición de las estrategias frente al acceso de los sectores LGBTI en la administración pública Distrital, para determinar si o no el Gobierno de Bogotá ha robustecido su aparato burocrático⁶ así como si o no se han desarrollado y/o reforzado procesos formativos del equipo humano de las entidades distritales de cara a procesos de sensibilización y apropiación sobre identidad de género y enfoque diferencial.

⁶ Burocracia entendida en el sentido Weberiano.

JUSTIFICACIÓN

Este documento tiene como fin realizar un análisis de la transición de tres periodos de Gobiernos Distritales^{7 8 9} desde la expedición del Decreto 062 del 2014, precisamente en la implementación de estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos en el ejercicio de la administración pública y de cómo el accionar de dichas estrategias fortalecen y consolidan espacios de acceso de los sectores LGBTI, dentro de las entidades del Distrito, dando cumplimiento al artículo séptimo, parágrafo 1 del Decreto 062/14. el cual señala las directrices de protección a los sectores LGBTI frente a la visibilización de sus identidades, en la construcción de las políticas públicas por parte de las entidades y organismos Distritales.

Se ha seleccionado como fecha inicial del análisis el año 2014 puesto que, como se expuso anteriormente, en este año se adoptó la política que garantiza los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales (Decreto 062/14), por lo cual, se hace relevante analizar las posibles transiciones desarrolladas hasta el año 2021, señalando las acciones Institucionales implementadas frente al Decreto en mención.

Al ser parte de las personas del sector LGTBI de la ciudad de Bogotá, considero que se debe abordar el cómo desde la administración pública se han desarrollado estrategias (si las hay) que propendan a atender de manera efectiva a la comunidad; qué estrategias posibilitan que las personas LGTBI nos acerquemos a hacer uso y disfrute de lo que puede ofrecer la ciudad sin, a

⁷ Acuerdo 489 de 2012 Concejo de Bogotá, D.C. (2012-2016)
www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47766

⁸ Acuerdo 645 de 2016 Concejo de Bogotá, D.C. (2016-2020)
www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=66271

⁹ Acuerdo 761 de 2020 Concejo de Bogotá, D.C. (2020-2024)
www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=93649

la luz de nuestros derechos y sin sentir prejuicios por parte de las personas de la administración, para ello, conocer si los funcionarios públicos también se ven involucrados en el desarrollo de las políticas de sensibilización hacia personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversas.

OBJETIVOS

Objetivo General

Contrastar cualitativamente los resultados de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos adoptados mediante el Decreto 062 del 2014 de la Alcaldía Mayor de Bogotá -artículo 7 párrafo 1- en tres periodos de Gobierno Distritales (2014-2021).

Objetivos Específicos

1. Analizar la puesta en marcha de las acciones dirigidas a garantizar el acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales en Bogotá a la luz del Decreto 062/14 para el periodo 2014-2021 en Ambientes Laborales Inclusivos.
2. Comparar los posibles resultados del avance en la ejecución de lo establecido en artículo 7 del Decreto 062/14 en Bogotá para el periodo 2014-2021 en Ambientes Laborales Inclusivos.
3. Señalar la relevancia y pertinencia de lo establecido en el Decreto 062/14 frente a las acciones implementadas por la administración pública en el periodo 2014-2021 en Ambientes Laborales inclusivos.

Pregunta de la investigación

¿Se podría realizar un análisis comparativo de la transición del Decreto Distrital 062/14 , desde que se implementó hasta el año 2021?

MARCO REFERENCIAL

Según Colombia Diversa (2017)¹⁰ la reivindicación y conquista de derechos para los sectores LGTBI en Colombia ha tenido un avance significativo, pero al ser más visible su lucha por alcanzar estos derechos y llegar a espacios no convencionales según la heteronormatividad¹¹ (gobierno, política, ciencia, deportes...), aumenta la violencia por parte de otros grupos sociales que ven sus cuerpos, sexualidades y formas de expresión, fuera de lo convencional, ética y moralmente reprochables. La heterosexualidad se convierte entonces, en el pilar de las construcciones categóricas (como lo binario) definiendo espacios físicos y sociales que las personas que irrumpen en esta única verdad pueden ocupar. Colombia Diversa señala que la violencia que se ejerce a las personas LGTBI, se “invisibilizada ante contextos de naturalización”, a razón de los ataques no letales que sufren:

“Informes recibidos por la CIDH de fuentes independientes indican que con frecuencia las personas lesbianas, gay, bisexuales y trans sufren una amplia variedad de ataques, que van desde empujones, hasta palizas, lanzamiento de botellas, piedras u otros objetos contundentes. Estos actos de violencia son tan comunes (...) que podrían no ser

¹⁰ Colombia Diversa es una organización no gubernamental que desde 2004 lucha por los derechos de aquellas personas que han sido discriminadas. Realizan procesos de incidencia e investigación sobre derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales y personas trans en Colombia.

¹¹ Heteronormatividad entendida como una serie de ideologías cimentadas en la creencia de que la heterosexualidad es superior a cualquier forma de sexualidad, con ello categorizando los roles y funciones que dentro de la sociedad puede fungir una persona que no se “denomine” de esta manera.

denunciados en tanto se consideran parte de la ‘vida cotidiana’ de las personas LGBTI. Adicionalmente, los casos de violencia cotidiana por lo general no son monitoreados por las organizaciones o reportados por los medios de comunicación; ya que ambos tienden a enfocarse en los crímenes más graves, particularmente en los asesinatos.” (Cuerpos convertidos en territorios de confrontación Manual de Seguridad y Autoprotección para personas LGBT, 2019) ¹²

Con respecto a la invisibilización de la violencia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, 2015)¹³ en su informe del 2015 sobre “Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América” La Corte observa “que las estadísticas disponibles no reflejan la verdadera dimensión de la violencia que enfrentan las personas LGBTI en el continente americano. La Comisión ha señalado que “muchos casos de violencia contra personas LGBT no se denuncian ya que muchas personas, temiendo represalias, no quieren identificarse como LGBT o no confían en la policía o en el sistema judicial”. Más aún, estigmas y prejuicios internalizados por las mismas personas LGBT también pueden obstaculizar que los abusos sean reconocidos y admitidos como tales.” Adicional a lo anterior, la corte agrega que “...debido a los altos niveles de prejuicio y hostilidad contra las orientaciones sexuales e identidades de género no normativas que permean las autoridades y otros miembros en las comunidades. Cuando se

¹² Cuerpos convertidos en territorios de confrontación Manual de Seguridad y Autoprotección para personas LGBT. (2019). Recuperado 9 de septiembre de 2022, de <https://caribeafirmativo.lgbt> website: https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2019/05/A-0685_OS_Manual-seguridad.pdf

¹³ Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. (2015). Recuperado 18 de agosto de 2022, de www.oas.org/ website: www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf

denuncia el delito, la información sobre la orientación sexual o la identidad de género de la víctima es generalmente ocultada o pasada por alto.”.

Lo mencionado anteriormente no solo implica la desprotección de las autoridades frente a los diferentes tipos de violencia a la que son sometidos las personas de los sectores LGTBI, sino la estigmatización de la que son víctimas por parte de los mismos agentes del Estado, que, como lo señala Colombia Diversa (2017) “están integrados en el ciclo de violencia”, si a esto se suman otros factores como etnia, raza, sexo, situación migratoria, edad, nivel socioeconómico, aumenta considerablemente el riesgo de impunidad y falta de acceso a la justicia según la Corte.

Según el Derecho Internacional, el Estado es responsable por las acciones de sus agentes “realizadas al amparo de su carácter oficial y por las omisiones de los mismos aún si actúan fuera de los límites de su competencia o en violación del derecho interno.” (Corte IDH. Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. 1988)¹⁴ Por lo tanto, “toda violación de derechos reconocidos por la Convención Americana cometida por un acto del poder público o de personas que actúan prevalidas de los poderes que ostentan por su carácter oficial, es imputable al Estado”. Indica la Corte Interamericana que “Los Estados deben actuar con debida diligencia en la investigación de la violencia por prejuicio, dado que la impunidad de las violaciones de derechos humanos fomenta su repetición.” Por lo tanto, la violencia por prejuicios debe ser entendida como un fenómeno social, teniendo en consideración contextos de complicidad social, así como su impacto simbólico, puesto que envía un mensaje social en contra del grupo poblacional al que se dirige (Caribe Afirmativo. 2020).

¹⁴ Corte IDH. Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras, Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1988, Serie C, No. 4, párr. 170. Corte IDH. Opinión Consultiva OC-18/03 Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. 17 de septiembre de 2003, Serie A No. 18, párr. 76.

Con respecto a lo anterior, la Comisión Interamericana recalca que “la ausencia de capacitación de funcionarios policiales y demás agentes encargados del cumplimiento de la ley en materias de género y sexualidad constituye uno de los desafíos más serios en la erradicación de la violencia por prejuicio cometida por agentes estatales en el continente americano(...) Esta capacitación debe incluir información sobre cómo responder de manera adecuada y respetuosa a las víctimas de violencia, y cómo prevenir los maltratos y el perfilamiento policial discriminatorio. Las y los capacitadores deben familiarizarse con las tendencias sociales sobre la violencia basada en prejuicios sociales y conocer sobre la existencia de grupos que puedan tener la intención de agredir específicamente a las personas con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas. (...) los Estados deben adoptar medidas disciplinarias adecuadas respecto del discurso de odio o la incitación a la violencia por parte de funcionarios públicos. (...) Ya que los Estados juegan un rol crucial en guiar los cambios sociales dirigidos a combatir la discriminación y los prejuicios sociales. Las políticas estatales dirigidas a educar al público sobre derechos humanos con una perspectiva de género y diversidad no deben limitarse a los ámbitos educativos. Por el contrario, deben ser transversales en todos los ámbitos en los que opera el Estado. La Comisión también subraya la importancia de involucrar a la sociedad civil en el desarrollo de políticas públicas dirigidas a proteger los derechos humanos de las personas LGBTI.” (Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, 2015) ¹⁵

Romper con los ciclos de violencia a los que son expuestas las personas del sector LGBTI implica transformaciones sociales radicales que deben ser promovidas por los Estados:

¹⁵ Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. (2015). Recuperado 18 de agosto de 2022, de www.oas.org/ website www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf

Con respecto a lo que deben garantizar los Gobiernos para construir sociedades democráticas justas, Martha Nussbaum, en su teoría, parte de la defensa de un “ser humano” con capacidades y necesidades comunes a todos independientemente del género, la clase, la raza o la nacionalidad (NUSSBAUM, 1995, p. 61; 2012). “Nussbaum considera que es necesario reconocer la diversidad de las personas, no sólo porque aquellas tienen diferentes necesidades y capacidades, sino también porque un buen número de ellas no tiene igualdad de condiciones respecto de las mayorías. De modo tal, que la diversidad de las personas, en cuanto principio antropológico, puede hacer que ellas accedan a un trato justo y respetuoso.”¹⁶ Nussbaum en su libro, “Las mujeres y el desarrollo humano” (2002)¹⁷, presenta su enfoque cimentado en una lista de diez capacidades, las cuales podrían ser consideradas como metas generales para lograr una sociedad decente y, por ende, una vida realmente humana, esta lista debe ser un compromiso de los gobiernos el cual debe establecer la estructura social para el desarrollo de las mismas:

1. Vida – extensión de una vida normal
2. Salud corporal, reproductiva y mental
3. Integridad física – moverse libremente de un lugar a otro
4. Sentidos, imaginación y pensamiento- experimentar, educarse y producir nuevo conocimiento.
5. Emociones – poder mantener relaciones afectivas con personas y objetos.
6. Razón práctica: capacidad para formarse una concepción de bien

¹⁶ Gómez, Ángel. (2013). www.unife.edu.pe/. Recuperado 24 de agosto de 2022, de *Ética del desarrollo humano según el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum* website: www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/filosofia/Phainomenon/2013/Art.2.pdf

¹⁷ Nussbaum, M. (2002). *Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades*. Barcelona: Herder.

7. Afiliación- la divide en dos partes: a. empatía b. Que se den las bases sociales de dignidad e igual valor que los demás.
8. Otras especies- vivir una relación cercana respetuosa con los animales, las plantas y lo natural
9. Juego: Poder reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas.
10. Control sobre el propio entorno: también tiene dos dimensiones: a. Político: capacidad para poder participar de forma efectiva en las elecciones políticas que gobiernan la propia vida; tener derecho a la participación política y a la protección de la libertad de expresión y de asociación. No sufrir persecuciones y detenciones sin garantías. b. Material: oportunidad real de ejercer la propiedad (de la tierra y de bienes muebles).

Esta última capacidad para desarrollar refleja la necesidad del respeto a las libertades y al goce de la vida con garantías de participación, la construcción de esa participación no solo queda inmersa en la categoría de elegir y ser elegido pues: “no se reduce sólo al reconocimiento y cumplimiento de unos deberes y unos derechos socio-políticos. Singularmente se amplía a un modo de ser humano aquí y ahora con los demás, de relación con el otro, con la naturaleza y con las instituciones sociales, donde la participación responsable en los asuntos públicos para hacer más humana la convivencia se convierte en el termómetro de la calidad cívica de sus ciudadanos”¹⁸. Dicha participación en los espacios políticos es el dialogo entre diferentes converjan en la construcción de “una sociedad en la que todos disfruten de unos mínimos de calidad de vida, en la que la justicia social sea una realidad sentida y vivida por la población, en

¹⁸ Guichot, Virginia (2015). El “enfoque de las capacidades” de Martha Nussbaum y sus consecuencias educativas: hacia una pedagogía socrática y pluralista. Sevilla. Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación.

la que el término «libertad» no se identifique con «elegir el producto de consumo» y se asocie a autonomía crítica, responsable y solidaria, en la que la participación sea cualificada y se anime a todos y no sólo a un grupo privilegiado a tomar las riendas del devenir político”.¹⁹

La realidad de marginación, exclusión, discriminación y otros tipos de violencia que penetra a quienes son “disruptivos” dentro del marco de la normatividad, en el diálogo entre desiguales, Boaventura de Sousa, en su libro “Descolonizar el saber, reinventar el poder” (2010, p.81)²⁰, nos cuestiona sobre “¿Cuáles son las posibilidades para un diálogo entre dos culturas cuando una de las culturas presentes ha sido ella misma atravesada por violaciones prolongadas y masivas de derechos humanos, perpetradas en nombre de la otra? como en el pasado la cultura dominante logró que algunas de las aspiraciones a la dignidad humana de la cultura subordinada se volvieran impronunciables, ¿es posible pronunciarlas ahora en el diálogo intercultural sin con ello justificar más e incluso reforzar su impronunciabilidad?”²¹. Si bien, cómo se expondrá más adelante, el Gobierno de Bogotá ha implementado estrategias de visibilización, resignificación y dignificación para los habitantes de la ciudad sobre la realidad LGBTI, Entonces, sería posible que los alcances de las políticas públicas más allá de la medición de indicadores de gestión, puedan ayudarnos en el futuro a construir las bases sociales para la eliminación de las brechas que se han erigido para las personas de los sectores LGTBI a través de la comprensión del otro como un igual, garante de derechos. Las políticas de sensibilización y apropiación de conocimientos sobre identidades de género y diversidad sexual tendrían la trascendencia para deconstruir los imaginarios estereotípicos de “lo moralmente aceptado”. Estas preguntas

¹⁹ *Ibídem.*

²⁰ De Sousa Santos, B. (2010). *Descolonizar el Saber, Reinventar el Poder* (1.ª ed., pp. 80–84). Ediciones Trilce.

²¹ *Ibídem.*

hipotéticas que expongo bajo la mirada sociológica de Sousa, sólo podrán ser contestadas, al revisar el impacto a futuro de las estrategias implementadas que como mínimo puedan garantizar la existencia digna del otro.

Frente a la heteronormatividad, quienes la establecen caen en el reduccionismo de lo binario (hombre y mujer / masculino y femenino), Si asumimos con Butler (Duque, 2010)²² “que el sexo y el género son culturalmente contruidos (producidos) e históricamente situados, las categorías dicotómicas de ‘femenino’, ‘masculino’, ‘heterosexual’ y ‘homosexual’ se pueden entender como repetición de actos performativos en lugar de valores naturales, innatos.” Además “es imperativo deconstruir todas las categorías binarias de la lógica de la dominación: bueno/malo, bello/feo, normal/anormal, blanco/negro, hétero/homo, gay/ lesbiana. De igual manera, es (...) imperativo deconstruir el heterocentrismo (parte esencial del orden simbólico imperante), que es el discurso normativo hegemónico que modela los cuerpos y prescribe implícitamente el deber de el/la sujeto/a, de el/la otro/a. El fin último no es fortalecer o solidificar ningún tipo de identidad, sino deconstruir las dicotomías citadas (...)”²³ . Para la Organización Colombia Diversa “se requiere impulsar agendas públicas para visibilizar los derechos de las personas LGBTI, exigir políticas públicas y programas que de manera consistente apuesten por la transformación de aquellos imaginarios que continúan percibiendo la diversidad sexual y de género como amenaza a los órdenes (...) preestablecidos en la sociedad colombiana. Asimismo, es necesario formar y sensibilizar a funcionarios y funcionarias sobre la diversidad sexual y de género, para que no

²² Duque, C. (2010). Judith Butler: performatividad de género y política democrática radical. Recuperado 29 de agosto de 2022, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/> website: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2675/Judith.pdf;jsessionid=CE81848C234F7CF7CE47F272618FB6D3?sequence=1>

²³ Ibidem

continúen reproduciendo estos prejuicios y estereotipos, al (...) convertirse en una barrera para que las personas LGBTI puedan ejercer sus derechos.”²⁴

Según Carlos Duque²⁵ (2010) citando a Judith Butler (2003) señala que para construir una sociedad donde se respete la diversidad sexual, donde reine la inclusión y la equidad sexual, se debe dar una democracia radical la cual considera es una salida política transformativa, que permita la inclusión progresiva de aquellos sectores que como el LGTBI, que han estado excluidos del juego democrático y político. Hablar de democracia radical es (...) “una crítica a toda clase de universalismos excluyentes, de reivindicación de la política como conflicto y de la lucha agonística por el posicionamiento de sectores sociales históricamente excluidos. Por tales razones, la propuesta de Butler ha venido a dar fuerza a esta visión transformativa de la política y la cultura hegemónica actual.”

Finalmente, Duque señala que “es preciso resaltar que la democracia radical exige necesariamente la politización (acción política) y movilización del sector LGTBI que lo posicione como un actor político central en la construcción de tal sistema democrático radical y permita en un futuro no muy lejano, la construcción de una nueva noción de ciudadanía que permita eventualmente celebrar las diferencias y la diversidad como un aporte esencial a la riqueza humana. (...) Ya no estamos en los terrenos de la búsqueda de aceptación social, la tolerancia y su consabida respuesta llamando a la privatización y a la discreción; o haciendo un

²⁴ Cuerpos convertidos en territorios de confrontación Manual de Seguridad y Autoprotección para personas LGBT. (2019). Recuperado 9 de septiembre de 2022, de <https://caribeafirmativo.lgbt> website: https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2019/05/A-0685_OS_Manual-seguridad.pdf

²⁵ Duque, C. (2010). Judith Butler: Performatividad de género y política democrática radical. Recuperado 29 de agosto de 2022, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/> website: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2675/Judith.pdf;jsessionid=CE81848C234F7CF7CE47F272618FB6D3?sequence=1>

llamado a la concesión de derechos, “sino en los terrenos de la deconstrucción simbólica en términos de la construcción de la democracia radical, que permita sacar a la luz los numerosos estratos que operan en el discurso hegemónico; y en la desnaturalización de las diferencias sexuales y de género” Amartya Sen en “Desarrollo y Libertad” (2000) Señala que “el papel de los valores sociales y de las costumbres vigentes, que pueden influir en las libertades de que disfrutan los individuos y que tienen razones para valorar. Las normas compartidas pueden influir en algunos aspectos sociales como la equidad de los sexos, los tipos de cuidado de los hijos, el tamaño de la familia y las pautas de fecundidad, (...) y muchas otras instituciones y resultados. En el ejercicio de la libertad influyen los valores, pero en los valores influyen, a su vez, los debates públicos y las interrelaciones sociales, en los cuales influyen las libertades de participación” Esto podría implicar que se deberían superar los estigmas socialmente construidos que tengan afectaciones negativas, para que pueda existir una democracia radical.

MARCO CONCEPTUAL

Históricamente las personas lesbianas, gay, bisexuales, transexuales e intersexuales han sido blanco de acciones discriminatorias, violentas, excluyentes y estigmatizantes, que se configuran en violaciones de sus derechos, que debieran ser protegidos y garantizados por el Estado, pero que en el ejercicio de la administración pública “...en todos sus niveles se encuentra condicionada por políticas, normas y planes que se implementan sin haber descifrado la compleja realidad de Colombia. Esa manera de hacer política, administrar justicia o de impulsar estrategias de desarrollo, (podría terminar) fracasando porque esas iniciativas o esas normas, fueron concebidas por constructores filosóficos, económicos y sociales propios de la cultura occidental que no encajan en nuestra (...) realidad” (Romero & Forero, 2020) ²⁶.

Frente a instituciones limitadas en la concepción de la otredad, Según García (2022) “La otredad es el resultado de un proceso filosófico, psicológico, cognitivo y social a través del cual un grupo se define a sí mismo, crea una identidad y se diferencia de otros grupos. (...) Esto puede ser enriquecedor si vemos la diferencia como un complemento, un camino a la comunicación y el aprendizaje. Pero históricamente ha sido el punto de partida para la jerarquización sistémica, el conflicto bélico, la opresión de minorías sociales, religiosas, raciales, sexuales, de género y más. Al referirnos a alguien como “el otro” y no “uno de nosotros” se establece esa distancia social, relacional, psicológica y emocional que permite cruzar límites que no serían admisibles dentro de nuestro propio grupo.”²⁷ como reconocimiento y aceptación de los otros, es deber de los

²⁶ Romero, T., & Forero, K. (2019). Cartilla de Género. Recuperado 1 de septiembre de 2022, de www.minjusticia.gov.co/ website: www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final.pdf

²⁷ García-Bullé, S. (2022). ¿Qué es la otredad y por qué necesitamos entenderla? Recuperado 31 de agosto de 2022, de <https://observatorio.tec.mx> website: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/que-es-la-otredad>

individuos que componen las estructuras de la administración pública, apropiarse y ajustar su accionar al resultado de las dinámicas sociales y de los contextos cambiantes.

En Bogotá, la convergencia de múltiples fenómenos sociales ha contribuido a la flexibilización de la gestión administrativa pública, que le han permitido adaptarse e innovar, para atender las necesidades que plantea la sociedad. Dicha flexibilidad debe ser comprendida como la puesta en marcha de acciones (tales como reestructuraciones, reformas, modificaciones organizacionales, dinámicas de sensibilización y apropiación de conocimientos a servidores, funcionarios y demás vinculados al servicio público), que permitan el acceso a los espacios institucionales de cada uno de las personas que habitan un territorio y con ello alcanzar el deber ser del Estado Social de Derecho consagrado en la Constitución Política de 1991.

El Estado Social de Derecho "...hace referencia a transformaciones institucionales complementarias de tipo cuantitativo y cualitativo a nivel internacional. En lo cuantitativo, se refiere a la ampliación de los derechos y su garantía en relación con el llamado Estado de bienestar; y en lo cualitativo, con el llamado Estado constitucional de derecho -El Estado Constitucional democrático representa el cambio jurídico-político correspondiente a la implementación de ese Estado de bienestar, en cuanto el nuevo orden se funda en "nuevos valores-derechos consagrados por la segunda y tercera generación de derechos humanos y se manifiesta institucionalmente a través de la creación de mecanismos de democracia participativa, de control político y jurídico en el ejercicio del poder-". (Citado en la Sentencia T-406 de 1992. M.P. Dr. Ciro A. Barón).

Con la preeminente necesidad de la administración pública de consolidar una nueva cultura de servicio que contribuya a hacer efectivo el reconocimiento de los derechos de las personas de los sectores LGBTI, en la ciudad de Bogotá, desde el año 2007, se estableció el

marco de referencia que definiría los lineamientos de la Política Pública para garantizar, proteger y promover los derechos de las personas LGBT, con la consolidación del Comité Interinstitucional para la Construcción de Lineamientos de Política Pública de derechos para las personas LGBT (Decreto 608 de 2007). Desde ese momento, la Administración Pública Distrital ha incorporado estrategias orientadas a disminuir la discriminación, violencias y exclusión social de las personas de los sectores LGBTI en los planes distritales de desarrollo de manera ininterrumpida.

Los procesos estratégicos deben estar orientados a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito, propendiendo por el mejoramiento de los conocimientos, habilidades para la implementación de esta política de sus servidores; con ello, que el Talento Humano de las entidades incluya lineamientos que hagan posible que a todas las personas les sean garantizados sus derechos y respetadas su orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

En esta misma línea de apropiación de conocimientos, presento un acercamiento a los conceptos principales que se abordan en el presente documento y manejar una terminología a una voz con el lector.

LGBTI. Se encuentra conformada por personas con identidades de género y orientaciones sexuales desiguales a los heterosexuales persistiendo la discriminación y la difícil inclusión dentro de la sociedad, Colombia se ha caracterizado por ser un país de línea conservadora y renuente a abrir las fronteras del pensamiento y la libertad. En este contexto, el movimiento social Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales (Intersexuales) (LGBT (I)) ha

llevado paulatinamente un proceso de formación a lo largo de varias décadas y, en tiempos recientes, ha ganado importante protagonismo en el ámbito nacional, en la medida en que ha ido conquistando reconocimientos de derechos, asunto tiempo atrás insospechado (Sánchez, 2017)²⁸ esta lucha ha propiciado la generación de una política pública en la Ciudad de Bogotá, que asegure la participación de los miembros de esta comunidad y el respeto por sus derechos, bajo el Decreto 062 de 2014, que tiene como objetivo garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá, ha orientado su gestión a desarrollar acciones enfocadas hacia la garantía, la restitución y la promoción de los derechos de las personas LGBTI en la Ciudad; a construir una ciudad libre de violencias por orientación sexual e identidad de género con acciones dirigidas a cambiar los imaginarios negativos que la sociedad en general tiene hacia las personas de los sectores LGBTI y a generar la adecuación y el fortalecimiento institucional de la administración distrital para fortalecer la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.(Alcalde & Bogotá, 2021)²⁹ también se entiende como el movimiento LGBT o movimiento por una libre orientación sexual, hace referencia a un movimiento social en el que se lucha por la causa de personas con una orientación sexual distinta a la heterosexual, en busca de la aceptación y garantía de los derechos humanos integrales que debe tener cualquier grupo humano en el mundo de hoy (Romero, 2015)³⁰.

²⁸ Sánchez Barrera, E. L. (2017). El movimiento LGBT (I) en Colombia: la voz de la diversidad de género. Logros, retos y desafíos (19.ª ed., pp. 3–4). Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga Colombia. Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga Colombia.

²⁹ Varios. (2020). INFORME FINAL: Evaluación de resultados de la política pública LGBTI. www.sdp.gov.co. www.sdp.gov.co/sites/default/files/informe_final_evaluacion_de_resultados_pplgbti__0.pdf

³⁰ Romero, O. (s/f). La comunidad LGBTI en Colombia: un estudio socio jurídico sobre la realidad del matrimonio. <https://repository.ucatolica.edu.co/>. Recuperado el 9 de septiembre de 2022, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2632/1/la%20comunidad%20LGBTI.pdf>

Orientación sexual. Es la perspectiva que reconoce la diversidad, parte de la modificación del punto de vista heteronormado y propone el reconocimiento de distintas formas y expresiones de la sexualidad, es decir reconoce las divergencias. (UNFPA. 2017).³¹

Identidad de género. Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. “La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la autoidentificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, y algunas se identifican como ambos”. (UNFPA. 2017).³²

Expresión de género. Es la manifestación externa del género de una persona a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o el uso de artículos cosméticos, entre otros. “La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género autopercebida”. (UNFPA. 2017).³³

Sexo. Es una categoría cultural que parte de las nociones biológicas que establecen división entre hombres y mujeres, dicha división se centra en las características fisiológicas. “Se

³¹ Varios. (2019, octubre). Lineamientos de atención en los servicios de salud que consideran el enfoque diferencial, de género y no discriminación para personas LGBTI. <https://colombia.unfpa.org>. Recuperado el 17 de septiembre de 2022, de <https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/LINEAMIENTOS%20EN%20ATENCION%20LGBTI-VERSION%20DIGITAL.pdf>

³² *Ibídem.*

³³ *Ibídem.*

refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer. En ese sentido, puesto que este término únicamente establece subdivisiones entre hombres y mujeres, no reconoce la existencia de otras categorías que no encajan dentro del binaria mujer/hombre” (UNFPA. 2017)³⁴

Género. Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente sobre la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. El género se constituye en un conjunto de valores, creencias y actitudes que se atribuyen a hombres y mujeres en relación con lo masculino o lo femenino. (UNFPA. 2017)³⁵

Homosexual. Es toda aquella persona que su atracción hacia una persona de su mismo sexo, por lo tanto, es la capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (CONAPRED. 2016).³⁶

Lesbiana. Se entiende de una mujer lesbiana aquella que siente atracción por otra mujer, en lo afectivo y lo sexual, es decir, es una expresión alternativa a “homosexual”, que puede ser utilizada por las mujeres para enunciar o reivindicar su orientación sexual. (CONAPRED. 2016)³⁷.

³⁴ *Ibíd.*

³⁵ *Ibíd.*

³⁶ Varios. (2016, diciembre). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. www.conapred.org.mx. Recuperado el 20 de septiembre de 2022, de www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

³⁷ *Ibíd.*

Gay. El término *gay* es cada vez más usado para referirse al varón homosexual, mientras que lesbiana y lesbianismo hacen referencia a la mujer homosexual y a la homosexualidad femenina, respectivamente (Romero, 2015)³⁸ pero en la sociedad la palabra *gay*, puede usarse independientemente de la identidad de género, pero se usa más comúnmente para describir a un hombre. (National LGTB Health Education Center, 2018.)³⁹

Bisexual. Capacidad de una persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro. (Cabrera., 2016), pueden existir personas que se identifican como bisexuales, pero su atracción no los impulsa al acto sexual, pueden tan solo sentir gusto, pero tener una preferían definida al momento de llevar a cabo el acto sexual.

Transexual. El transexual es aquella persona, de sexo masculino o femenino, que considera que ha nacido como miembro del sexo contrario al que le corresponde biológicamente (Romero, 2015)⁴⁰ además, su inclinación sexual puede variar, es decir un hombre que es

³⁸ Romero, O. (s/f). La comunidad LGBTI en Colombia: un estudio socio jurídico sobre la realidad del matrimonio. <https://repository.ucatolica.edu.co/>. Recuperado el 9 de septiembre de 2022, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2632/1/la%20comunidad%20LGBTI.pdf>

³⁹ Glosario de términos LGBT para equipos de atención a la salud. (s/f). www.lgbtqihealtheducation.org. Recuperado el 13 de septiembre de 2022, de www.lgbtqihealtheducation.org/wp-content/uploads/2018/03/National-LGBT-Health-Education-Center-Glossary.SPANISH-2018.pdf

⁴⁰ Romero, O. (s/f). La comunidad LGBTI en Colombia: un estudio socio jurídico sobre la realidad del matrimonio. <https://repository.ucatolica.edu.co/>. Recuperado el 9 de septiembre de 2022, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2632/1/la%20comunidad%20LGBTI.pdf>

transexual, se denomina como mujer transexual, continuando con su atracción por las mujeres, estas personas buscan realizar su transición hormonal buscando que su cuerpo se lo más parecido al sexo con el que se identifica.

Intersexual. Una persona intersexual nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Una persona intersexual puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos cosas. La condición de intersexual no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género: las personas intersexuales experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son (OACDH, 2010)⁴¹.

Política Pública. La política pública se inscribe como un proceso de planeación que define una visión de largo plazo que sobrepasa los periodos de administración de los gobiernos y orienta el proceso de cambio frente a realidades sociales relevantes. Es un instrumento de planeación orientado a la acción para lograr objetivos prioritarios, fruto de un proceso de concertación intersectorial y co-creación, en el que participa la administración distrital, la sociedad civil, los gremios, la academia, etc. (SDP. 2021)⁴²

⁴¹ Derechos de las personas LGBT: Algunas preguntas frecuentes. (s/f). www.unfe.org. Recuperado el 14 de septiembre de 2022, de www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/LGBT-FAQs-Esp.pdf

⁴² Varios. (2021). Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito Capital Volumen 2 Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Gov.co. Recuperado el 21 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/guia_formulacion_implementation_politicas_publicas.pdf

Discriminación. La discriminación tiene lugar cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos o de otros derechos legales en condiciones de igualdad con otras personas debido a una distinción injustificada que se establece en la política, la ley o el trato aplicados (Amnistía Internacional. 2021) ⁴³ es entonces la discriminación una actitud hacia otra persona por el desconocimiento de su realidad y sus vivencias llevándole a no ser aceptado por factores sociales, el sentido técnico de la discriminación incluye la consideración como inferiores de otras u otros por su sexo, raza o discapacidad, pero le agrega las consecuencias de esta consideración (CIDH. 2007)⁴⁴.

Ambiente Laboral. Es el espacio de interacción con otros colegas al momento de desarrollar las actividades relacionadas a su labor y que dichas condiciones sean idóneas para el cumplimiento de sus objetivos, el ambiente se puede definir entonces como La convivencia entre personas y organizaciones puede ser en extremo eficaz, útil, satisfactoria y sinérgica, lo cual depende de la manera como las organizaciones se relacionen e interactúen con las personas que forman parte de ellas. (Chiavenato. 1999).⁴⁵

⁴³ Discriminación - Amnistía Internacional. (2021, abril 18). www.amnesty.org. Recuperado el 21 de septiembre de 2022, de www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination

⁴⁴ Varios. (2007). Discriminación, igualdad y diferencia política. Corteidh.or.cr. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de www.corteidh.or.cr/tablas/27899.pdf

⁴⁵ Chiavenato, I. (1999, noviembre). Administración de Recursos Humanos. www.ucipfg.com. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de [www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)

MARCO NORMATIVO

Legislación Internacional.

Este apartado inicialmente presenta los principales pronunciamientos vinculantes para Colombia, del Sistema Universal como en el Interamericano de Protección de Derechos Humanos a la luz del objeto de estudio.

Organización de las Naciones Unidas. Principios de Yogyakarta (2007)⁴⁶.

Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso. Las Naciones Unidas a través del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 2009:⁴⁷

Observación general N.º 10

“La función de las instituciones nacionales de derechos humanos en la protección de los derechos económicos, sociales y culturales

1. En virtud del párrafo 1 del artículo 2 del Pacto, cada Estado Parte se compromete "a adoptar medidas (...) para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados (...) la

⁴⁶ Principios de Yogyakarta. Sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. (2007, marzo). www.yogyakartaprinciples.org. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>

⁴⁷ Observaciones generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Fuente: No 1 a No 19: HRI/GEN/1/Rev.9(Vol.I); No 20: E/C.12/GC/20; No 21: E/C.12/GC/21. (2009). www.ohchr.org. Recuperado el 22 de septiembre de 2022, de https://conf-dts1.unog.ch/1%20spa/tradutek/derechos_hum_base/cescr/00_1_obs_grales_cte%20dchos%20ec%20soc%20cult.html

plena efectividad de los derechos (...) reconocidos (en el Pacto)". El Comité observa que uno de esos medios, que permite adoptar disposiciones importantes, es la labor de las instituciones nacionales para la promoción y protección de los derechos humanos. En los últimos años han proliferado tales instituciones, y tanto la Asamblea General como la Comisión de Derechos Humanos han impulsado firmemente esa tendencia. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha establecido un importante programa encaminado a ayudar y alentar a los Estados en relación con las instituciones nacionales. (...).

2. El Comité señala que las instituciones nacionales desempeñan un papel que puede ser decisivo en la promoción y la garantía de la indivisibilidad y la interdependencia de todos los derechos humanos. Desgraciadamente, con demasiada frecuencia no se ha reconocido a la institución esa función, o ésta ha sido descuidada o considerada de baja prioridad por la institución. Es indispensable, pues, que se preste plena atención a los derechos económicos, sociales y culturales en todas las actividades pertinentes de esas instituciones nacionales. La lista que sigue da una idea de los tipos de actividades que las instituciones nacionales pueden emprender (y en algunos casos ya han emprendido) en relación con estos derechos:

- El fomento de programas de educación e información destinados a mejorar el conocimiento y la comprensión de los derechos económicos, sociales y culturales, tanto entre la población en general como en determinados grupos, por ejemplo, en la administración pública, el poder judicial, el sector privado y el movimiento laboral;

- El minucioso examen de las leyes y las disposiciones administrativas vigentes, así como de los proyectos de ley y otras propuestas, para cerciorarse de que son compatibles con los requisitos estipulados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- La prestación de asesoramiento técnico o la realización de estudios en relación con los derechos económicos, sociales y culturales, inclusive a petición de las autoridades públicas o de otras instancias apropiadas;
- La determinación de criterios nacionales de referencia que permitan medir el grado de cumplimiento de las obligaciones que impone el Pacto;
- La realización de investigaciones y estudios con vistas a determinar la medida en que se llevan a la práctica determinados derechos económicos, sociales y culturales, bien sea dentro del Estado en general, o en determinadas esferas o en relación con determinadas comunidades particularmente vulnerables;
- La vigilancia de la observancia de derechos específicos que se reconocen en el Pacto y la preparación de informes al respecto dirigidos a las autoridades públicas y a la sociedad civil; y
- El examen de las reclamaciones en que se aleguen violaciones de las normas aplicables en materia de derechos económicos, sociales y culturales dentro del Estado.

3. El Comité encarece a los Estados Parte que velen por que en los mandatos asignados a todas las instituciones nacionales de derechos humanos se preste una atención apropiada a los derechos económicos, sociales y culturales, y pide a los Estados Parte que en los

informes que presenten al Comité incluyan detalles tanto sobre los mandatos como sobre las principales actividades de esas instituciones.”

Consejo de Derechos Humanos Resolución sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género.

Resolución sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género

(L.9/Rev.1)⁴⁸. Presentada por Sudáfrica y Brasil al Consejo de Derechos Humanos en 2011.

Encomienda al Alto Comisionado de los Derechos Humanos de la ONU investigar los alcances de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en todo el mundo, así como establecer de qué forma la legislación internacional puede contribuir en cada país a erradicar la homofobia y la transfobia. Fue la primera resolución sobre el tema aprobada en la ONU.

Consejo de Derechos Humanos Resolución sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género.

Resolución sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género.

Resolución sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género (A/HRC/

RES/27/32)⁴⁹ Presentada por Colombia, Brasil, Chile y Uruguay en 2014 y aprobada con 25

votos a favor. Solicita una actualización del informe presentado por la Alta Comisionada para los Derechos Humanos. Colombia fue uno de los Estados patrocinadores de esta resolución.

Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.

⁴⁸ Resoluciones de las Naciones Unidas sobre orientación sexual, identidad de género y características sexuales. (s/f). OHCHR. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.ohchr.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity/united-nations-resolutions-sexual-orientation-gender-identity-and-sex-characteristics

⁴⁹ *Ibídem*.

Resolución.2008. Resolución “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género” AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08) 03/06/2008⁵⁰. A través de esta resolución la Asamblea General de la OEA adoptó por primera vez en su historia, una resolución dedicada a los derechos humanos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Asamblea General de la Organización de Estados Americanos.

2009 Resolución “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género” AG/RES. 2504 (XXXIX-O/09) 04/06/2009⁵¹. Insta a los Estados a asegurar que se investiguen los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos perpetrados contra individuos a causa de su orientación sexual e identidad de género, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos Informe sobre Violencia contra personas LGBTI.

OEA/Ser.L/V/II. Rev.2.Doc. 36 12/11/2015⁵². El primer informe de este órgano se enfoca de manera exclusiva en los actos de violencia contra personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversas en el continente americano. Es un documento autoritativo. Contiene recomendaciones para los Estados parte, incluyendo a Colombia.

Consejo de Derechos Humanos.

⁵⁰ Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género. (2008). www.oas.org. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.oas.org/dil/esp/ag-res_2435_xxxviii-o-08.pdf

⁵¹ Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género. (2009). www.oas.org. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.oas.org/dil/esp/ag-res_2504_xxxix-o-09.pdf

⁵² Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. (2015). Recuperado 18 de agosto de 2022, de www.oas.org/ website: www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf

“Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género” A/HRC/32/L.2/Rev.1. 28 de junio de 2016⁵³.

Normas y jurisprudencia del orden nacional. ⁵⁴

Constitución Política de 1991.⁵⁵

Con fundamento en la dignidad humana, todas las personas son iguales ante la ley, sin que haya lugar a tratamientos discriminatorios. Esto incluye a las personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversas. Artículo 13 sobre la igualdad y Artículo 16 sobre el libre desarrollo de la personalidad.

Ley 1482 de 2011. “Ley Antidiscriminación”.⁵⁶

Introduce los tipos penales de actos discriminatorios y hostigamiento por razón de orientación sexual, entre otras categorías (Artículos. 134A y 134B del Código Penal).

Ley 1448 de 2011. “Ley de Víctimas” ⁵⁷

⁵³ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2016). www.ohchr.org. Recuperado el 30 de agosto de 2022, de https://ap.ohchr.org/documents/dpage_s.aspx?si=A/HRC/RES/32/2

⁵⁴ Actualización del Plan de Acción de la “Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” 2021-2032. (2021). www.sdp.gov.co. Recuperado el 05 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_dc_16_lgbti.pdf

⁵⁵ Constitución Política de Colombia. www.secretariasenado.gov.co. Recuperado el 9 de septiembre de 2022, de www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica

⁵⁶ Ley 1482 de 2011. www.secretariasenado.gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1482_2011.html

⁵⁷ Ley 1448 de 2011. www.secretariasenado.gov.co/. Recuperado el 9 de septiembre de 2022, de www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1448_2011.html

Reconoce expresamente la orientación sexual como un criterio prohibido de discriminación (Art. 6) y establece un enfoque diferencial de orientación sexual en las medidas de ayuda humanitaria, atención, asistencia y reparación integral (Artículo 13).

Ley 1801 de 2016. ⁵⁸

“Código Nacional de Policía y Convivencia” Establece multas para quienes dificulten, obstruyan o limiten información e insumos relacionados con los derechos de las personas LGBTI, para quienes irrespeten las manifestaciones y reuniones de las personas en razón a su orientación sexual y para quienes limiten u obstruyan las manifestaciones de afecto público en razón a la orientación sexual o el género. (Artículo 40).

Decreto 410 de 2018.

Adopta medidas tendientes a prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género diversa, para promover espacios libres de discriminación, mediante la prevención de prácticas discriminatorias en el acceso y permanencia en establecimientos de comercio o de otra naturaleza abiertos al público contra los sectores sociales LGBTI.

Decreto 762 de 2018. ⁵⁹

Adopta la política pública que tiene por objeto la promoción y garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de las personas con personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversas.

⁵⁸ Ley 1801 de 2016. www.secretariassenado.gov.co. Recuperado el 6 de septiembre de 2022, de www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1801_2016.html

⁵⁹ Decreto 762 de 2018. (s/f). www.funcionpublica.gov.co. Recuperado el 28 de agosto de 2022, de www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303

Normatividad de orden local⁶⁰

Decreto 608 de 2007. Derogado por el Decreto 062 de 2014 ⁶¹

“Por medio del cual se establecen los lineamientos de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgeneristas – LGBT - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones" Alcaldía Mayor de Bogotá 28 de diciembre de 2007.

Acuerdo 371 de 2009 ⁶²

"Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas – LGBT - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones". Concejo de Bogotá. Abril de 2009.

Protocolo 01 de 2011 ⁶³

“Se expide el protocolo por una comunicación libre de sexismo para los profesionales de la comunicación de las entidades públicas y periodísticas del Distrito Capital Secretaría Distrital de Planeación 2011.”

⁶⁰ Ibídem.

⁶¹ Decreto 608 de 2007 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2007). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=28145

⁶² Acuerdo 371 de 2009 Concejo de Bogotá, D.C. (2009). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 09 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=35794&dt=S

⁶³ Protocolo 1 de 2011 Secretaría Distrital de Planeación. (2011). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 09 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47002&dt=S

Resolución 94 de 2013 ⁶⁴

Crea la mesa funcional del Sector Gobierno, Seguridad y Convivencia para la implementación de la política pública LGBTI del Distrito Capital Secretaría Distrital de Gobierno 2013.

Decreto 062 de 2014 ⁶⁵

Adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital. Alcaldía Mayor de Bogotá. Febrero de 2014.

Directiva 004 de 2015 ⁶⁶

Autodeterminación y Autor reconocimiento de las personas de los sectores sociales LGBTI. Nombre identitario Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. 2015.

Directiva Conjunta 012 de 2015 ⁶⁷

Se establecen los lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. 2015.

⁶⁴ Resolución 94 de 2013 Secretaría Distrital de Gobierno. (2013). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=52262&dt=S

⁶⁵ Decreto 62 de 2014 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2014). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 24 de agosto de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56702&dt=S

⁶⁶ Directiva 004 de 2015 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2015). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 30 de agosto de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=61078&dt=S

⁶⁷ Directiva Conjunta 012 de 2015 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. - Secretaría Distrital de Planeación. (2015). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62988&dt=S

Resolución 1344 de 2018 ⁶⁸

“Por la cual se define y adopta la metodología para incorporar el enfoque poblacional – diferencial en los proyectos de inversión del Distrito Capital, en desarrollo del artículo 9 del Acuerdo 645 de 2016, y se dictan otras disposiciones”. Secretaría Distrital de Planeación 2018.

Circular 030 de 2019 ⁶⁹

Cuyo objeto es difundir y brindar información a los sectores de la administración distrital sobre el contenido del reglamento tanto del Consejo Consultivo como de la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual -MIDS-de la PPLGBTI. Secretaría Distrital de Planeación. 2019.

Directiva 005 de 2021 ⁷⁰

“Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital” Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. 1° de junio de 2021.

⁶⁸ Resolución 1344 de 2018 Secretaría Distrital de Planeación. (2018). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=84985&dt=S

⁶⁹ Circular 030 de 2019. (2019). www.sdp.gov.co. Recuperado el 22 de agosto de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/circular_030_reglamentos.pdf

⁷⁰ Directiva 005 de 2021. (2021). www.participacionbogota.gov.co. Recuperado el 22 de agosto de 2022, de www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2021-06/Directiva%20005%20de%202021_Lineamientos%20para%20la%20proteccion%20de%20derechos%20de%20personas%20transgenero.pdf

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para el análisis realizado, se consideró a la hermenéutica como la técnica de exploración, comparación y de los documentos de fuentes secundarias y de los diversos contenidos abordados, siendo la alternativa adecuada para la interpretación de dichos textos.

En la investigación hermenéutica, el investigador se involucra en un proceso dialéctico en el que explora la historia del texto, reflexiona focalizando la atención entre el texto y las estructuras de pensamiento del investigador, dialoga con el texto, interrogándolo y buscando respuestas a sus preguntas e interpreta el texto en un recorrido de ida y vuelta entre las partes y el todo del texto. Para ello, recurre a cada una de las dimensiones de la hermenéutica: la lectura, la explicación y la traducción, contando para tales efectos con un sinnúmero de estrategias y procesos intelectuales que le permiten llegar a una comprensión profunda de los textos y así avanzar el conocimiento en la disciplina. (Arráez, Morella & Calles. 2006)⁷¹

Tipo de Investigación: Observacional

Nivel de Investigación: Descriptivo y Explicativo.

⁷¹ Arráez, Morella, & Calles, Josefina, & Moreno de Tovar, Liupal (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 7(2),171-181. Recuperado el 11 de septiembre de 2022 ISSN: 1317-5815. Disponible en: www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070212

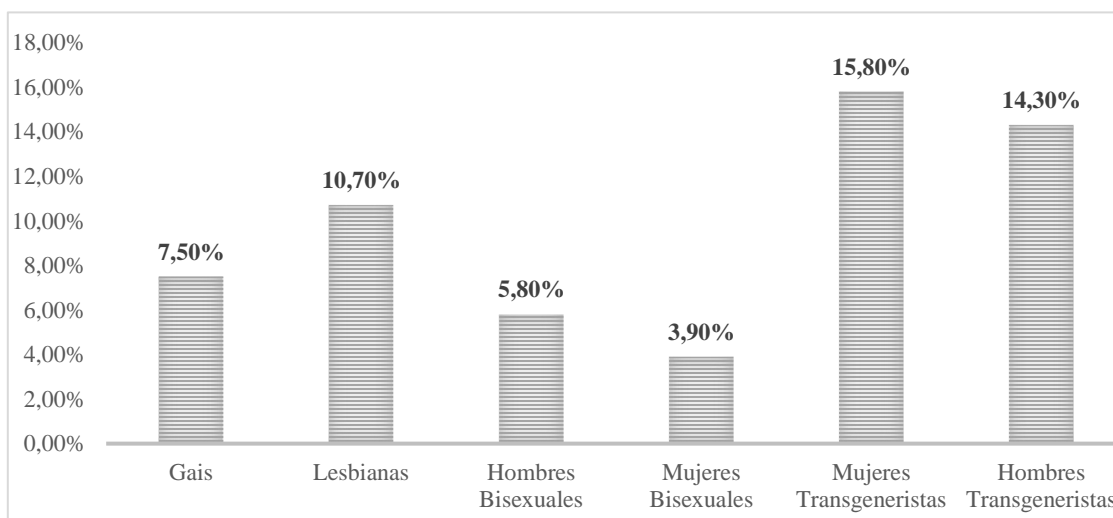
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

2014-2015

Para este periodo de Gobierno, según la encuesta de situación de derechos personas de los sectores LGBT 2014 sobre la discriminación en el ambiente laboral para el año 2014: el 9,7% de las personas de los sectores LGBT afirmó que, en los últimos tres años, había sufrido alguna forma de discriminación, rechazo, maltrato o agresión en el ambiente laboral relacionado con su orientación, identidad o expresiones (SDP. 2015)⁷², esto, como un reflejo de la situación laboral para 804 personas que hacen parte de estos sectores LGBT durante el estudio.

Figura 4

Personas que durante los últimos tres años has sufrido alguna forma de discriminación, rechazo, maltrato o agresión en el ambiente laboral por su orientación sexual, identidad de género o expresiones de género, 2014



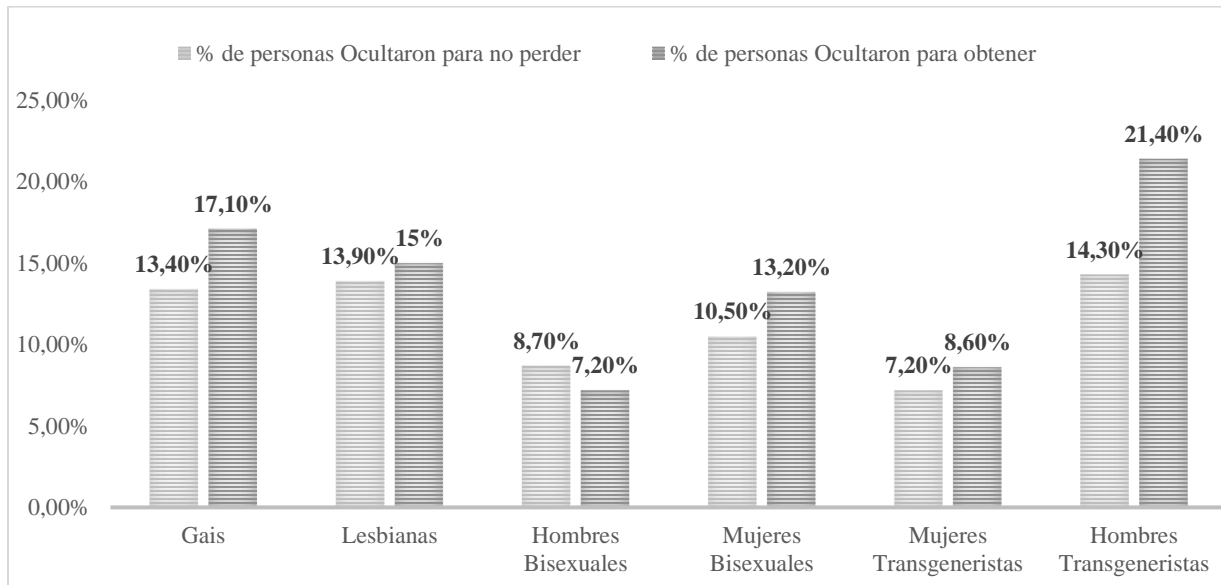
⁷² Páez, L., Gonzalez, P., Rojas, C., & Ortega, M. (2015). Medición de la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGTB. Recuperado 5 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co website: www.sdp.gov.co/sites/default/files/medicion_linea_de_base_de_la_politica_publica_lgbt_0.pdf

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del documento “Medición de la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGTB” de la Secretaría Distrital de Planeación (2015)⁷³

Se puede evidenciar, que las personas más afectadas por la discriminación, rechazo, maltrato o agresión en el ambiente laboral por su orientación sexual son las mujeres y hombres transgeneristas, esto conlleva entonces a que las personas que hacen parte del sector LGBTI, recurran a ocultar sus orientaciones sexuales por el miedo a represarías o rechazo. La siguiente gráfica señala el porcentaje de personas que ocultaron su orientación sexual, identidad de género y expresiones para poder obtener o conservar un trabajo.

Figura 5

Personas de los sectores LGBT que alguna vez ocultaron su orientación sexual, identidad o expresiones para poder obtener un trabajo, o no perderlo. 2014(Porcentaje%)



Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del documento “Medición de la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGTB” de la Secretaría Distrital de Planeación (2015).⁷⁴

⁷³ *Ibíd.*

⁷⁴ *Ibíd.*

Desde la Dirección de Diversidad Sexual, organismo adscrito a la Secretaría Distrital de Planeación, se enfatiza la necesidad de acompañar y dar seguimiento durante los periodos de Gobierno Distrital a la implementación de la Política Pública y precisamente a la estrategia de “Ambientes Laborales Inclusivos”. Para el año 2012, se dio inicio a la estrategia transversal de “En Bogotá se puede ser” siendo esta una iniciativa que tiene como fin “mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI” (Decreto 062/2014), procurando responder de manera efectiva a los diversos tipos de discriminación y violencias de los que son sujetos las personas de los sectores LGBTI, contribuyendo de manera directa a reducir los hechos victimizantes que se dan en la ciudad de Bogotá.

La estrategia de “En Bogotá Se Puede Ser”, señala que la discriminación se da en espacios educativos, de cuidado, familiares y laborales y se manifiestan en actos de exclusión y violencia asociados al desconocimiento de los ciudadanos identificándose como odio hacia las diferencias y que la disminución de la percepción de discriminación con respecto a la vulneración de derechos hacia las personas de los sectores LGBT tiene una relación directa con las acciones que desde la Administración Distrital se han generado a través de políticas Públicas con enfoque y que en su conjunto ha realizado en la ejecución del Plan de Acción de la Bogotá Humana para la Política Pública LGBTI. (SDP. 2021)⁷⁵

Como línea base del Plan de Desarrollo para el periodo 2012-2016, bajo el nombre de “*Bogotá Humana*”, el proceso estratégico de fortalecimiento institucional a todas acciones de

⁷⁵ Actualización del Plan de Acción de la “Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” 2021-2032. (2021). www.sdp.gov.co. Recuperado el 05 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_dc_16_lgbti.pdf

capacitación y formación a las servidoras y los servidores públicos del distrito, generaron una cultura de Ambientes Laborales Inclusivos, garantizando el acceso y la permanencia en el empleo público para las personas de los sectores LGBTI y la atención a los miembros de dicho sector.

La estrategia de atención fue implementada a todas entidades del Distrito para este periodo, con las siguientes acciones a desarrollar:

Tabla 1

Acciones de los procesos estratégicos.

| Procesos Estratégicos | Componentes | Objetivo | Número de Acciones |
|---|--|--------------------------------|---------------------------|
| Proceso estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales”. | Desarrollo de capacidades y competencias institucionales | Ambientes Laborales Inclusivos | 9 |

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del documento “Medición de la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGTB” de la Secretaría Distrital de Planeación (2015)⁷⁶

Realizando una revisión detallada de las metas y actividades ejecutadas y enfocadas al fortalecimiento de instituciones en niveles distritales y locales, en relación a la proyección del Plan de Desarrollo de Gobierno Distrital, en el cual se enfatizó la eliminación de cualquier barrera a los sectores LGBTI y su interacción con la Administración Distrital, asegurando el acceso a los servicios que garanticen la protección de sus derechos, “ Bogotá Humana” se llevaron a cabo acciones orientadas a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI y

⁷⁶ Páez, L., Gonzalez, P., Rojas, C., & Ortega, M. (2015). Medición de la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGTB. Recuperado 5 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co website: www.sdp.gov.co/sites/default/files/medicion_linea_de_base_de_la_politica_publica_lgbt_0.pdf

ante la institucionalización de acciones afirmativas encaminadas a superar su exclusión mejorando de manera significativa en relación a periodos pasados de planes de gobiernos distritales, encaminados a mejorar toda capacidad para reducir la vulneración de los derechos de las personas LGBTI y superar así la exclusión por medio de acciones efectivas asociadas a la Política Pública “ En Bogotá se puede ser” y “Ambientes Laborales Inclusivos”.

PERIODO 2014-2015

El Decreto 062 de 2014, que brinda los lineamientos del “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales” y principalmente de Ambientes Laborales Inclusivos y de la creación del Observatorio LGBTI, en cabeza de la Dirección de Diversidad Sexual, organismo adscrito a la Secretaria Distrital de Planeación.

En el sector salud, mediante la adopción del Decreto anteriormente mencionado, se implementaron planes de trabajo con sectores LBGTI a través de campañas en las cuales se promocionaron la diversidad y el respeto de los derechos, enfocadas a los servidores y las servidoras públicas de dicho sector con el propósito de definir los alcances de la política pública, socializando términos de género e inclinación sexual, atención con respeto, diversidad e igualdad y por ultimo inclusión, integración y reparación, logrando cumplir la totalidad de las metas establecidas -según los informes de resultados-.

La Dirección de Diversidad Sexual, delegó la tarea territorializar en 19 localidades de Bogotá, las estrategias de “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales” a la Secretaria Distrital de Integración, donde se obtuvieron los siguientes logros:

1. Identificar las realidades de las personas de los sectores LGBTI en las localidades y como de la Política Pública LGBTI marca el punto de partida para la atención de sus derechos.
2. La construcción y definición de un servicio social trazado bajo la normativa del Decreto 062 de 2014, logrando acciones integrales y articuladas de transformación social, en donde se traten situaciones de discriminación y vulnerabilidad.
3. El empalme de la Política Pública LGBTI en los planes de acción de las políticas sociales de Integración Social, con el fin que sea visualizado a nivel distrital y local.
4. La apertura de 2 Centros de Atención Integral a la Diversidad Sexual y de Géneros, 1 Unidad contra la Discriminación y la apertura de 16 puntos en las Subdirecciones Locales de Integración Social.

A través del Canal Capital, en las franjas informativas se distribuyeron actividades relacionadas al sector LGBTI, así como de la puesta en marcha de la Política Pública LGBTI, sus objetivos y alcances y las metas pactadas en el periodo de Gobierno Distrital, en el cual se estableció en el marco de Decreto 062 de 2014 los espacios de Ambientes Laborales Inclusivos.

Se conformaron las Mesas Intersectoriales de Diversidad Sexual y los Consejos Consultivos LGBTI, en donde se realizó la divulgación de las estrategias de Fortalecimiento Institucional para los Ambientes Laborales Inclusivos, las dinámicas de puesta en marcha dentro de las Instituciones Distritales y los diferentes canales de atención antes los casos de discriminación.

Se realizaron diversas encuestas interdisciplinarias a funcionarios del Distrito para conocer la participación de los Sectores LGBTI, y la percepción dentro de las entidades distritales.

Tabla 2*Cumplimiento estrategia de Ambiente Laboral Inclusivo*

| Metas Asociadas a la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos | Actividades desarrolladas |
|---|---|
| Meta 6-4 Ejecución del 100% de las campañas requeridas por las y los servidores públicos del sector Salud, para la incorporación de los enfoques y las perspectivas de la política pública en los servicios que se desarrollan en el sector. | Se diseñó un plan de trabajo por medio del cual se definieron las actividades a realizar en la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos. |
| Meta 29-1 Territorializar la Política Pública LGBT en 19 localidades de Bogotá para transformar las situaciones de discriminación, exclusión y vulnerabilidad de las personas de los sectores, de conformidad con el plan de actividades. | La realización de acciones que apuntan a la estrategia de cambio cultural y ambientes laborales inclusivos. |
| Meta 7-1 Llevar a cabo anualmente dos (2) acciones de articulación entre la Política Pública LGBTI y la Secretaría de Hábitat orientadas a garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI. | Se aplicó la Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos en la Secretaría de Hábitat, en la que participaron 124 servidoras y servidores de esta entidad, equivalentes a un 24,1%. |
| Meta 39-3 Producir y emitir mensajes que promuevan la garantía de derechos en el marco de las siguientes cuatro (4) temáticas: situación de derechos de las personas de los sectores | El Canal Capital, en los programas El sofá e Indivisibles y en la franja informativa, ha fomentado la difusión de las diferentes actividades que se han llevado a cabo en el marco de la Semana por la Igualdad, de los Congresos Internacionales, de los |

| Metas Asociadas a la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos | Actividades desarrolladas |
|---|---|
| LGBTI; representaciones sociales de la ciudadanía en relación con las personas de los sectores LGBTI; investigaciones realizadas en el marco de la PGDLGBTI; y Ambientes Laborales Inclusivos. | Encuentros de Saberes, de las fechas emblemáticas y de las principales acciones que han realizado los sectores distritales en el marco de la ejecución de la Política Pública LGBTI. |
| <p>Meta 33-1</p> <p>El 100% de conceptos jurídicos revisados que orienten los actos administrativos elaborados en el marco de la política pública establecida por el Acuerdo 371 de 2009.</p> | <p>Decreto 062 de 2014, por el cual se adopta la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital.</p> <p>Directiva 12 de 2012, por la cual se establecen lineamientos para la implementación de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos.</p> |
| <p>Meta 2-1</p> <p>Trece sectores asesorados responsables de la implementación de la Política Pública LGBTI, para la incorporación de la perspectiva de derechos con enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género.</p> | <p>De manera específica, con la asistencia se han desarrollado las estrategias distritales de Ambientes Laborales Inclusivos y de cambio cultural “En Bogotá se puede ser”. También, se llevan a cabo las Secretarías Técnicas de la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual (MIDS) y del Consejo Consultivo LGBT.</p> |
| <p>Meta 32-2</p> <p>Implementar el 100% de actos administrativos que sean necesarios para facilitar la ejecución de la Política Pública LGBTI.</p> | <p>Decreto 062 de 2014, por el cual se adopta la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital.</p> <p>Directiva 12 de 2015, por la cual se establecen lineamientos para la implementación de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos.</p> |

| Metas Asociadas a la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos | Actividades desarrolladas |
|--|--|
| Meta 47-1 Implementar el 100% de un Observatorio de la Política Pública LGBT. | Hay un seguimiento al Plan de Acción de la Política Pública LGBTI, por medio del cual, 11 sectores de la Administración Distrital reportan los avances y el cumplimiento de las metas de su responsabilidad en el marco de su ejecución. Ocho boletines sobre la formulación, la ejecución y el seguimiento de la Política Pública LGBTI, con los siguientes temas específicos: las acciones ejecutadas entre los años 2012 y 2016 por la Administración Distrital en la Política Pública LGBTI; el Decreto 062 de 2014; la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos, y la encuesta de clima escolar y victimización en Bogotá. |

PERIODO 2016-2020

“Bogotá, mejor para todos” lema de la alcaldía Mayor de Bogotá, para el periodo 2016-2020, dio continuidad a lo establecido en el Decreto 062 de 2014 que, para el objeto de este análisis, será revisado los avances de la Política Pública LGBTI en el marco del Artículo 7°.

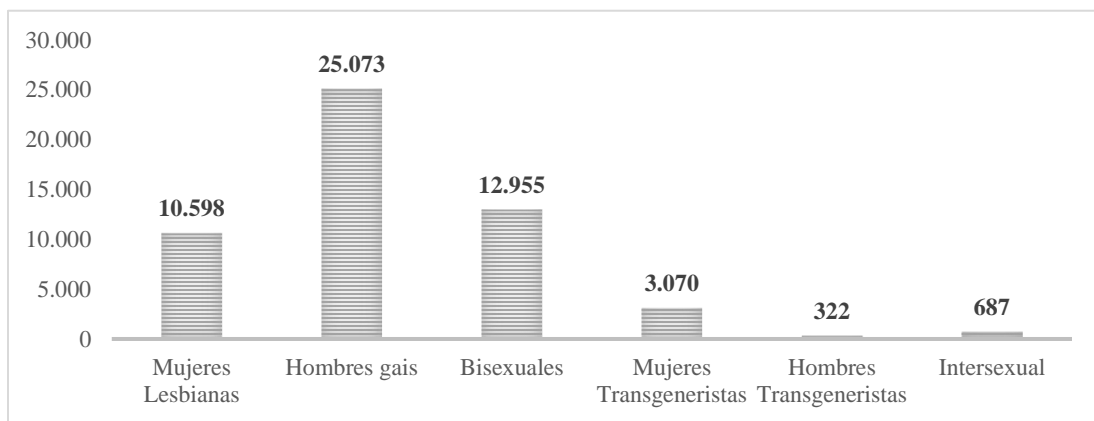
Proceso estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales”, Desarrollo de capacidades y competencias institucionales parágrafo 1- Ambientes Laborales Inclusivos. Con el objetivo de eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral y que a todas las personas les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

Durante este periodo, se obtuvo información actualizada de la población de sectores LGBTI en la ciudad de Bogotá, la cual será muy útil más adelante para visualizar los progresos en la adopción del Decreto 062-2014.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Multipropósito 2017⁷⁷, en Bogotá habitaban 52.704 personas de los sectores sociales LGBTI.

Figura 6

Población estimada LGBTI Bogotá



Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del documento “Balances Y Perspectivas De La Política Pública LGBTI 2016-2019, (p.20) Secretaria Distrital de Planeación Bogotá, 2019 (SDP.2019)⁷⁸

la Encuesta Multipropósito del año 2017, señala que aunque disminuyó el porcentaje de discriminación en ambiente laboral para los gais y lesbianas, hubo un incremento significativo

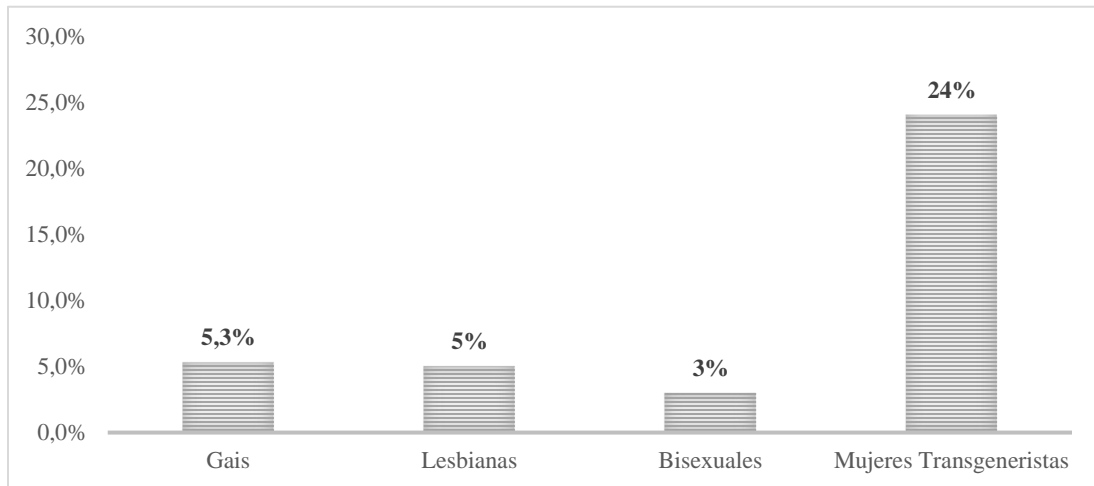
⁷⁷ Encuesta Multipropósito. (2017). www.sdp.gov.co. Recuperado el 8 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/encuestas-multiproposito/principales_resultados_bogota_region_-_2017.pdf

⁷⁸ Balances y Perspectivas de la Política Pública LGBTI 2016-2019. (2019). www.sdp.gov.co. Recuperado el 8 de Septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-balances-perspectivas-politica-publica-lgbti.pdf

para los bisexuales y de forma evidentemente para las mujeres transgeneristas en un 9%, como se puede ver en la siguiente gráfica:

Figura 7

Porcentaje de personas de sectores LGBTI frente a personas heterosexuales que han recibido expresiones humillantes y discriminatorias



Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del documento “Balances Y Perspectivas De La Política Pública LGBTI 2016-2019, (p.20) Secretaria Distrital de Planeación Bogotá, 2019 (SDP.2019)⁷⁹

Dentro del mismo estudio, a las servidoras y servidores públicos, se les preguntó “¿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 alguno de los siguientes motivos?: por su orientación sexual o identidad de género.” Se presentó un 8.9% de 603 funcionarios encuestados que evidenciaron dentro de las entidades algún tipo de discriminación. (SDP.

⁷⁹ Balances y Perspectivas de la Política Pública LGBTI 2016-2019. (2019). www.sdp.gov.co. Recuperado el 8 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-balances-perspectivas-politica-publica-lgbti.pdf

2019)⁸⁰ asimismo dentro de las misma encuesta de Ambiente Laboral Inclusivo presentada en el año 2017, a la pregunta “¿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?” un 19.8% ha evidenció comentarios, bromas a personas que hacen parte de sectores LGBTI dentro de las entidades del Distrito.

Cabe mencionar que este incremento en el porcentaje de discriminación en el ambiente laboral, puede estar asociado a los canales dispuestos desde el periodo anterior para la atención de todos los casos de abuso y maltratos, de igual forma la socialización de la Política Pública LGBTI y en la cual se establece sus derechos y los medios en los cuales pueden ser participes, con el fin de reducir los índices de desigualdad.

“Bogotá se puede Ser”, clasificó 3 líneas de intervención, abarcando la mayor cantidad de ciudadanos, en la pedagogía de la Política Pública LGBTI:

- Comunidad General, es el grupo más grande, en el cual se socializa del propósito de la Política Pública LGBTI, en la búsqueda de un cambio en el imaginario de los bogotanos frente a los sectores LGBTI.
- Servidores Públicos, esta estrategia está dirigida a las servidoras y servidores públicos encaminado a las acciones de pedagogía y el cambio cultural, eliminando barreras de acceso y se garanticen el respeto y los derechos de los sectores LGBTI en el ámbito laboral aseguran un clima organizacional ideo para el cumplimiento de sus obligaciones.

⁸⁰ Línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI. (2019). www.sdp.gov.co. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-linea-base-politica-publica-lgbti.pdf

- Sectores sociales LGBTI, las estrategias de en “Bogotá se puede ser”, están dirigidas a los gays, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales en Bogotá, mediante acciones focalizadas para fortalecer, reconocer y visualizar sus derechos dentro de la administración pública y dentro de los ambientes laborales inclusivos.

La socialización de la Política Pública LGBTI y Ambientes Laborales Inclusivos en instituciones educativas, se llevó acabo de la siguiente forma:

Tabla 3

Socialización Política Pública LGBTI

| Año | Alcance |
|------------|--|
| 2017 | 61 Instituciones Educativas del Distrito 1977 Estudiantes 841 docentes |
| 2018 | 184 Instituciones Educativas del Distrito 2039 Estudiantes 1970 docentes |
| 2019 | 107 Instituciones Educativas del Distrito 526 Estudiantes 793 docentes |

Nota: Adaptada del documento “Línea Base De La Política Pública Para La Garantía Plena De Los Derechos De Las Personas De Los Sectores LGBTI” (p.85) Secretaria Distrital de Planeación Bogotá, 2019⁸¹

Las acciones de divulgación de los Ambientes Laborales Inclusivo de acuerdo al Decreto 062 de 2014, se desarrollaron en este periodo a un total de 11.174 de servidores de la Administración Pública por medio de actos teatrales, encuestas, obras teatrales, fotos y conferencias, encuestas y jornadas de inducción y reinducción en temas de asociados a orientación sexual e identidades de género, reduciendo así los índices de violencias y

⁸¹ *Ibídem.*

discriminación en la búsqueda de una cultura institucional respetuosas de la identidades sexuales no heteronormadas en un ambiente laboral idóneo.

A continuación, se identifican todas las metas ejecutadas durante el periodo 2016-2019:

Tabla 4

Cumplimiento estrategia de Ambiente Laboral Inclusivo

| Metas Asociadas a la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos | Actividades desarrolladas |
|---|---|
| "Desarrollar una estrategia de Ambiente Laboral Inclusivo en el DASCD." | "El Departamento Administrativo del Servicio Civil realizó en la entidad y con la participación de 192 servidores públicos, cinco sesiones de las jornadas de inducción y reinducción sobre el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género y la Política Pública LGBTI. Por otro lado, con el objetivo de diagnosticar prácticas o situaciones de discriminación, esta entidad aplicó la encuesta sobre Ambientes Laborales Inclusivos." |
| "Gestionar lo pertinente para que en la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano del Distrito, se incluya en los lineamientos de Capacitación y Bienestar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género." | "La Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano incorporó el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género a través de los programas y productos: Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros en las Entidades del Distrito y del Plan de Comunicaciones Incluyente." |
| Coordinar la ejecución de las líneas de trabajo de la estrategia distrital Ambientes Laborales Inclusivos en 14 sectores de la Administración Distrital | Se aplicaron 10.103 encuestas sobre Ambientes Laborales Inclusivos con el objetivo de medir la percepción de discriminación en funcionarios públicos. De igual forma, se socializó un video para la comprensión conceptual de las orientaciones sexuales y las identidades de género en todas las entidades de la administración. Se realizaron 147 sketch teatrales en las 15 Secretarías, con el objetivo |

| Metas Asociadas a la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos | Actividades desarrolladas |
|--|--|
| | de sensibilizar a los servidores públicos en torno al respeto en el ambiente laboral de las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas y al desarrollo de una actividad simbólica, en el marco de la fecha emblemática del 28 de junio “Día del Orgullo LGBTI”. |
| Realizar el 100% de un plan de trabajo para desarrollar un proceso de gestión de acciones afirmativas en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, dirigido a las personas LGBTI en situación de alta vulnerabilidad. | <p>En el marco del plan de trabajo que se lleva a cabo entre la Universidad Distrital y la Dirección de Diversidad Sexual se han realizado las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación a servidores de la Universidad Distrital para ser multiplicadores de la Política Pública LGBTI a través de la caja de herramientas diseñada por la Dirección de Diversidad Sexual. 2. Aplicación de la encuesta sobre ambientes laborales inclusivos en la universidad y elaboración de su informe. |
| Realizar 12 boletines de la Política Pública LGBTI y de las líneas de investigación del Observatorio. | <p>Se han realizado los siguientes Boletines:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sectores sociales LGBTI. Actividades sexuales pagadas en contextos de prostitución en Bogotá. 2. En las Familias se Puede Ser. Familias Diversas En Bogotá. 3. Información Preliminar de los resultados de las encuestas Bienal de Culturas y Multipropósito 2017. 4. Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2017 - Percepciones y actitudes hacia las personas de los sectores LGBTI en entidades distritales. |

| Metas Asociadas a la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos | Actividades desarrolladas |
|--|--|
| Socializar en el sector la estrategia “En Bogotá se Puede Ser” de acuerdo a la demanda, necesidades y particularidades de la comunidad educativa. | En cuanto a la estrategia “En Bogotá se Puede Ser”, permitió que dentro de los diferentes sectores se realizaran actividades encaminadas a los derechos de las personas de los sectores LGBT. En educación, se publicaron piezas comunicativas impresas y digitales para la divulgación de la cartilla de acoso laboral, fechas emblemáticas como el Día de la Mujer, Día del Orgullo LGBTI, Ambientes Laborales Inclusivos y la Semana por la Igualdad. |
| Aplicar una encuesta virtual de Ambientes Laborales Inclusivos, con el objeto de medir la percepción de los servidores, contratistas y demás personal vinculado al sector Hábitat, frente a comportamientos discriminatorios que se presentan en espacios laborales por razones de orientación o de identidad de género. | Se aplicó la Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos en la Secretaría de Hábitat y la Empresa de Renovación Urbana. |
| Diseñar e implementar un plan de trabajo en relación a los Ambientes Laborales Inclusivos en el sector liderado por la Secretaría de Hábitat. | Diligenciar la Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos fue uno de los principales objetivos del sector Hábitat para fortalecer la implementación de la Política Pública LGBTI en el ámbito institucional. |

| Metas Asociadas a la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos | Actividades desarrolladas |
|---|--|
| <p>Aplicar una encuesta virtual de Ambientes Laborales Inclusivos, con el objeto de medir la percepción de los servidores, contratistas y demás personal vinculado al sector Hacienda, frente a comportamientos discriminatorios que se presentan en espacios laborales por razones de orientación o de identidad de género.</p> | <p>Se aplicó la Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos en dos entidades del Sector Hacienda, la Secretaría Distrital de Hacienda y Catastro Distrital. En total se aplicaron 837 encuestas a funcionarios y funcionarias con el objetivo de diagnosticar representaciones sociales y posibles situaciones de discriminación frente a las orientaciones sexuales e identidades de género diversas en el ambiente laboral.</p> |
| <p>Diseñar e implementar un plan de trabajo en relación a los Ambientes Laborales Inclusivos en el sector liderado por la Secretaría de Hacienda</p> | <p>Se han realizado jornadas de inducción y reinducción a funcionarios y funcionarias de la Secretaría Distrital de Hacienda en las que se socializa la PPLGBTI. De igual forma, se han llevado a cabo sketches teatrales con el objetivo de sensibilizar a los servidores en el buen trato a personas de los sectores LGBTI.</p> |
| <p>Realizar un encuentro de saberes anual en el Sector Hacienda en el marco de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos</p> | <p>El desarrollo de dos diálogos con servidores de la Secretaría Distrital de Hacienda en los que se ha sensibilizado sobre las categorías de la Política Pública y el respeto por las orientaciones sexuales e identidades de género diversas.</p> |
| <p>Ambientes Laborales Inclusivos, con el objeto de medir la percepción de los servidores, contratistas y demás personal vinculado al Sector Ambiente, frente a comportamientos discriminatorios que se presentan en espacios laborales por razones del ejercicio de la orientación o de la identidad de género no hegemónicas.</p> | <p>La implementación de la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos en las entidades del sector Ambiente: Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis y el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal aportando al cumplimiento de objetivos de la estrategia distrital “En Bogotá se Puede Ser” y cumpliendo con el 100% de la meta.</p> |

| Metas Asociadas a la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos | Actividades desarrolladas |
|---|--|
| Diseñar e implementar un plan de trabajo en relación a los Ambientes Laborales Inclusivos basado en la aplicación de la encuesta virtual de Ambientes Laborales Inclusivos. | Se aplicó la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos en las entidades del sector Ambiente: Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis y el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal y la elaboración y difusión de boletín producto de los resultados de esta encuesta. También se realizó Sketch teatral y charlas de inducción y reinducción sobre la Política Pública LGBTI dirigidos a funcionarios del sector. |
| Desarrollo de actividades de la estrategia de ambientes laborales inclusivos en el 100% de las plazas de mercado que son administradas por el Instituto Para La Economía Social. (IPES). | Las jornadas de sensibilización sobre la Política Pública LGBTI llegaron a 11 Centrales de Abastos de la Capital, por medio de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, tanto en las localidades como en el nivel distrital. |
| Formar al 100% de las personas encargadas de implementar los procesos de capacitación de infractores de las normas de tránsito, incluyendo temáticas relativas a la discriminación en razón de la intolerancia a las orientaciones sexuales y las identidades de género no hegemónicas. | Se capacitaron 22 instructores de infractores de tránsito e informadores de los cursos de pedagogía sobre enfoque diferencial por Orientaciones Sexuales e Identidad de Género. La implementación del programa de capacitación de inducción y reinducción para los funcionarios y funcionarias, donde se incluye el módulo de enfoque diferencial y presentación de Ambientes laborales inclusivos. |

PERIODO 2020-2021

Entendiendo que el Gobierno distrital al momento de la elaboración de este análisis finaliza hasta el año 2023, se toman entonces los años 2020 y 2021, con el fin de conocer los avances dentro de la Política Pública LGBTI, según el Decreto 062 de 2014, según el Artículo 7, párrafo 1 enfocado en los Ambientes Laborales Inclusivos que el periodo del año 2020 al año 2023.

Es preciso indicar que la pandemia afectó de manera significativa la correcta ejecución y puesta en marcha del Plan De Desarrollo Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, por lo cual no se cuentan con data actualizada de todo el periodo de estudio, por lo que el análisis del periodo fue estructurado en el Plan de Acción de la Política Pública LGBTI y su proyección al año 2032.

La Dirección de Diversidad Sexual se vio en la necesidad de reformular esta estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, modificando las acciones a desarrollar con el fin de lograr mejores resultados con el objetivo de reducir la discriminación en distrito en los espacios laborales entendiendo que la inclusión de los Sectores Sociales LGBTI es clave para el desarrollo social, económico y cultural (SDP. 2021)⁸²

La estrategia planteada en este periodo tiene como fin orientar "...su actualización e implementación en los quince sectores de la administración distrital y en empresas del sector privado; en el diseño y aplicación de la Encuesta ambientes laborales inclusivos en las entidades del distrito; del desarrollo de las jornadas de inducción y reinducción anuales realizadas en las

⁸² Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI. (2021). www.sdp.gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_recomendaciones_inclusion_laboral_sectores_sociales_lgbti.pdf

entidades; del plan de trabajo implementado que fortalezca la capacitación y vinculación laboral de mujeres y hombres trans en los quince sectores de la administración distrital.” (SDP. 2021)⁸³

Tabla 5

Factores estratégicos/resultados/principales productos correspondientes al objetivo 1 de la Política Pública LGBTI.

| Factor estratégico | Resultado | Principales Productos |
|--|---|--|
| 1.3 Ausencia de oportunidades laborales y de estrategias de fortalecimiento para el desarrollo económico de las personas de los sectores LGBTI y otras orientaciones sexuales e identidades de género diverso. | 1.3 Aumento de la participación de personas de los sectores Sociales LGBTI en procesos de ampliación de capacidades para la productividad y el desarrollo humano. | <p>1.3.1 Estrategia para el fortalecimiento de emprendimientos de las personas de los sectores LGBTI con enfoque diferencial y territorial, a partir de las iniciativas identificadas de estos sectores sociales en el IPES.</p> <p>1.3.5 Inclusión laboral a través del acceso a la ruta de empleo para las personas de los sectores LGBTI.</p> <p>1.3.6 Formación en habilidades para el trabajo (blandas, transversales, y/o laborales) que amplíe las posibilidades de inserción laboral de las personas de los sectores LGBTI.</p> <p>1.3.7 Emprendimientos y negocios de las personas de los sectores LGBTI fortalecidos con programas de emprendimiento.</p> <p>1.3.14 Vinculación de las personas de los sectores LGBTI a procesos de acompañamiento y fortalecimiento de capacidades para la vida en el territorio y las unidades operativas de los servicios sociales de la Subdirección para Asuntos LGBTI.</p> |

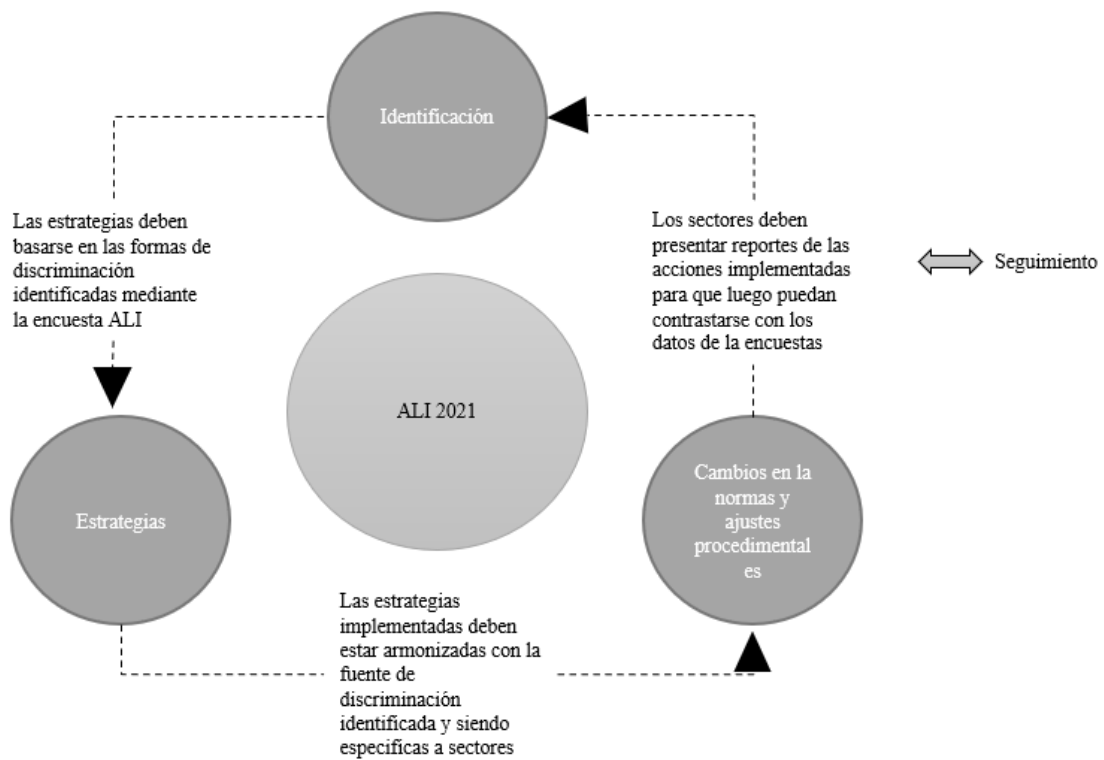
⁸³ *Ibidem.*

Nota. Adaptada del documento “Actualización del Plan de Acción de la “política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” 2021-2032 (SDP.2022).⁸⁴

Mediante la articulación de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos se describe las acciones de la Política Publica LGBTI:

Figura 8

Ciclo de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos (ALI)



Nota. Adaptada del documento “Actualización del Plan de Acción de la “política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” 2021-2032 (SDP.2022).⁸⁵

⁸⁴ Actualización del Plan de Acción de la “Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” 2021-2032. (2021). www.sdp.gov.co. Recuperado el 05 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_dc_16_lgbti.pdf www.sdp.gov.co. Recuperado el 05 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_dc_16_lgbti.pdf

⁸⁵ *Ibidem*.

Para lograr la identificación los diferentes tipos de discriminación y abuso a los sectores LGBTI, se realizaron en cuentas de ambientes laborales inclusivos en el año 2021 llamas también ALI, los resultados obtenidos de los datos otorgaron la directriz para la formulación de la nueva estrategia que busca la actualización de 15 sectores de la administración distrital y del sector privado, también la aplicación de encuestas para conocer el panorama del distrito y sus funcionarios y cuál es la percepción dentro de las diferentes entidades, logrando entonces jornadas de inducción y reinducción a los funcionarios y funcionarias, realizando actualizaciones manuales de contratación en los cuales se den las pautas de trato, atención y vinculación de las personas de los sectores LGBTI, contemplando a las mujeres y hombres trans.

El seguimiento y evaluación al desarrollo de la estrategia de ambientes laborales inclusivos deberá realizarse anualmente con el fin de conocer los cambios y variaciones de los casos de discriminación y abuso, en aras de darle un manejo continuo generando modificaciones si es el caso a los manuales procedimentales.

Por último, la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos establece que la difusión de las acciones debe ser socializadas a todo el distrito desde la formulación, ejecución y evaluación, y que todos los funcionarios y funcionarias tengan conocimiento de todas y cada una de las actividades encaminadas a la reducción de la discriminación de los sectores LGBTI. Ya que la visibilización de la diversidad e inclusión de la misma es un elemento clave que construye sociedades justas y equitativas, a la vez que fortalece su competitividad, a través del crecimiento, la innovación y el desarrollo económico. (SDP. 2021)⁸⁶

⁸⁶ Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI. (2021). www.sdp.gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_recomendaciones_inclusion_laboral_sectores_sociales_lgbti.pdf

El actual periodo define el ABC de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos de la siguiente manera:

Tabla 6

Estrategia ABC de los Ambientes Laborales Inclusivos

| <i>Estrategia ABC Ambientes Laborales Inclusivos ABC de la estrategia</i> | | |
|---|---|---|
| 1. Identifique las formas de discriminación en el ambiente laboral. | Toda la información obtenida de las encuestas realizadas a los funcionarios y funcionarias del distrito (ALI) permite evidenciar referentes de discriminación para así mismo establecer las actividades a desarrollar y los alcances a los que se quiere llegar, esto se realiza año a año. Todas las acciones tienen objetivos anuales enfocados a una población y a un tema a tratar. | |
| 2. Realice un plan de trabajo que incluya un cronograma con actividades que permitan el cumplimiento de los objetivos de la estrategia a partir de las formas de discriminación identificadas previamente. Puede incluir la conmemoración de fechas emblemáticas LGBTI. | Acciones formativas e informativas | Se realizan: Talleres Sensibilizaciones Boletines informativos Procesos de formación Jornadas de inducción y reinducción |
| | Acciones concientizantes | Se realizan: Murales Cine-Foros Actos simbólicos Activaciones Difusión de videos |
| 3. Implemente el plan de trabajo | Las actividades a desarrollar cuentan con el acompañamiento de la Dirección de Diversidad Sexual, con el fin de contar con un acompañamiento técnico, dichas actividades se deben desarrollar durante el año, previendo todos los insumos y la logística necesarios para lograr la ejecución de lo planeado. | |
| 4. Evalúe las actividades | Se cuentan con mecanismos de medición del cumplimiento de los objetivos, que toda actividad este llegando a la población indicada dentro de los objetivos anuales, supliendo las necesidades de los usuarios. | |
| 5. Realice el ajuste de procesos, procedimientos y manuales a cargo de las Direcciones de Talento Humano. | Como resultado, en vista de los resultados de todas las actividades antes descritas, es necesario realizar modificaciones y actualizaciones a los procesos, procedimientos y manuales de las entidades. | |

Nota. Elaboración Propia.

Estas actividades tienen como fin lograr la convergencia de los sectores LGBTI en el distrito, logrando así el respeto de sus derechos en los espacios laborales, asegurando un trabajo digno que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende como aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se aterriza a través de los principios de no discriminación e igualdad de género en el trabajo, y en la promoción de cuatro objetivos estratégicos: oportunidades de empleo e ingresos, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 2004).⁸⁷

⁸⁷ La Organización Internacional del Trabajo y la igualdad de género. (s/f). Recuperado el 15 de septiembre de 2022, www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm

ANÁLISIS GENERAL

Gracias a las acciones de periodos de Gobiernos Distritales previos a los sometidos en este estudio, en los cuales se desarrollaron actividades de levantamiento de información asociada a la discriminación los ambientes de trabajo en la administración distrital, en el año 2007 se dio inicio a la propuesta de ambientes laborales para los funcionarias y funcionarios del distrito que pertenecían a los sectores LGBTI y con el propósito de fomentar espacios inclusivos y seguros donde se respetaran sus derechos, fue bajo la Directiva 12 de 2012, que impartió los lineamientos para la implementación de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos, es entonces en el año 2014 que se estableció el Decreto 062 de 2014 “Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales- LGBTI - y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones” y que mediante estrategias y acciones buscan defender los espacios de trabajos inclusivos dentro del distrito, marcando las pautas del cómo, en adelante se debe reconocer y garantizar los derechos de las personas de los sectores LGBTI.

Es en este periodo donde por primera vez se dicta obligatoriedad de reconcomiendo a las diferencias en las entidades del distrito, buscando identificar los casos de discriminación con el objetivo de reducir y evitar esta cultura; el naturalizar actuaciones que violenten el libre desarrollo y expresiones de otros, fomenta la discriminación y Bogotá como epicentro de innovación, desarrollo y cultura es necesario marcar la diferencia, promocionando que en “Bogotá se puede ser”.

La revisión de la información para el periodo 2014, denota lo joven que era la política pública, puesto que las metas establecidas para los Ambientes Laborales Inclusivos no fueron

muchas, es entendible que la implementación de las estrategias y las acciones encaminadas a la difusión de la Política Pública LGBTI, requieren de arduo trabajo y que el efectivo impacto de las mismas solo podría verse reflejado en el tiempo, además de la vinculación de un grupo técnico que cimentó las actividades a desarrollar y es por eso que, como primera etapa se realizaron encuestas de percepción dentro de las entidades del distrito con el fin de conocer cuál era la población de los actores LGBTI, las principales causas de discriminación, miedos y preocupaciones en el desarrollo de sus labores, los datos obtenidos mostraron un panorama tímido.

La ejecución de la Política Pública LGBTI inició en la mitad de este periodo, pese a ello, se logró la difusión en las localidades de la ciudad de Bogotá a través del Canal Capital en horarios de alta audiencia y en la franja informativa pudiendo llegar a los bogotanos, pero también tuvo alcance a ciudades y municipios de Cundinamarca, con el objetivo de incentivar a otros distritos a la implementación de políticas públicas para los sectores LGBTI.

Por último para este periodo se contó con la participación de personas que no fueran funcionarias o funcionarios del distrito de los sectores LGBTI, los cuales conformaron por primera vez las Secretarías Técnicas de la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual y del Consejo Consultivo LGBT, para asesorar y complementar las acciones encaminadas al establecimiento de Ambientes Laborales Inclusivos en las entidades del distrito con el objetivo de reducir los puntos de discriminación y la atención a los casos reportados, lo que brindó una luz a los sectores LGBTI en la atención del respeto de sus derechos, sumado a la implementación de un Observatorio de la Política Pública LGBT, en el cual se generaron varios boletines, que brindaron información al público de como se viene desarrollando y ejecutando todas las metas propuestas durante el periodo.

Todas estas acciones fueron valiosas para lograr configurar espacios de integración y respeto, las dinámicas entre los funcionarias y funcionarios de los sectores LGBTI, fueron muy bien recibidas, por ser la base de espacios de trabajo digno basado en el respeto y el entendimiento de las diferencias, el reconocimiento dentro de sus lugares de trabajo y el respaldo de las diferentes entidades del distrito y los canales dispuesto para el control y mitigación de acciones que fuesen en contra del trato justo, marcando la diferencia, demostrando que los sectores LGBTI propician el desarrollo local de las comunidades y en la administración distrital.

De continuidad con las estrategias enfocadas en los Ambientes Laborales Inclusivos, para el periodo 2016-2020, “Bogotá Mejor para Todos”, se contaba con insumos y data importante de la implementación de estrategias asociadas a reducir los índices de discriminación a los funcionarios y funcionarias del distrito aportando un derrotero de las acciones y actividades desarrollada para los sectores LGBTI, existiendo una noción de la existencia de una política pública que tiene como estandarte, la protección de los derechos de los gays, lesbianas, bisexuales, tansgeneristas e intersexuales en el distrito y en sus lugares de trabajo, que toda actividad y acción este encaminada a buscar espacios de convergencia entre funcionarios y funcionarias sin importar cuál sea su orientación sexual o su identidad de género y para lograr esto fue necesario la puesta en marcha de ejercicios pedagógicos, en donde se establecían pautas de lenguaje adecuado para la interacción con personas de los sectores LGBTI, ambientes laborales idóneos en el cual se identificaron que todas la personas son diversas y cuentan con talentos y habilidades diferentes, sumando con sus capacidades al crecimiento del distrito, todos merecen mostraste tal y como son y es en este periodo es donde se evidenciaron una mayor cantidad de acciones y actividades que lograron el cumplimiento de metas de la Política Pública LGBTI; las encuestas de percepción anuales arrojaron datos que demostraron que se venía

presentado más casos de discriminación con la población de mujeres transgeneristas que hacen parte de las entidades del distrito y que en periodos anteriores no habían podido contemplar este instrumento de medición y con esta nueva data, se implementaron estrategias que apuntaban a la socialización de la Política Pública LGBTI a la comunidad en general, a los servidores públicos y a los mismo sectores sociales LGBTI, llegando a colegios y universidades y en El Departamento Administrativo del Servicio Civil como ente rector para la vinculación de los servidores públicos, en donde se realizaron jornadas de inducción con enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género.

Adicionalmente la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano incorporó el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género a través del programa “Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros en las Entidades del Distrito” y las acciones alienadas a un plan de comunicación incluyente conllevando a la actualización de manuales proccidentales de talento humano, donde hubo apropiación del lenguaje diverso.

Para las entidades del distrito se aplicaron un número significativo de encuestas de percepciones anuales para conocer el panorama de discriminación en funcionarios públicos, se difundieron videos cuyo objetivo era visibilizar la diversidad y múltiples muestras artísticas y culturales enfocadas a la reducción de la discriminación en el distrito. El alcance de las acciones desarrolladas logró permear a la Universidad Distrital como multiplicadores de la Política Publica LGBTI a través de la caja de herramientas diseñada por la Dirección de Diversidad Sexual y se logró difundir las estrategias de Ambientes Labores Inclusivos a 11 centrales de Abastos, labor del Instituto para Las Economías IPES.

De igual forma, se realizaron capacitaciones a agentes de la Policía Nacional en la ciudad de Bogotá, de enfoque diferencial donde se incluyó los ambientes laborales inclusivos, como parte de la estrategia de concientización a la autoridad policiva.

Por último, en el periodo de los años 2020-2021, que hace parte de la actual Alcaldía Mayor de Bogotá “Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI”, Se tomaron estos dos años, ya que la Política Pública LGBTI, se encuentra en ejecución y la información recolectada está obviamente basada en periodo de tiempo; cabe resaltar que dentro de esta administración se optó por reformar la Política Pública LGBTI, con el ideal de establecer nuevas metas y dentro de la misma se abarca también los Ambientes Laborales Inclusivos, pero el trabajo de la Dirección de Diversidad Sexual, sigue enfocado de manera ininterrumpida en las metas orientadas a disminuir la discriminación, violencias y exclusión social y plantea como resultado aumentar la participación de personas de los sectores Sociales LGBTI y otras orientaciones sexuales e identidades de género en procesos de ampliación de capacidades para el desarrollo humano y para la vida por medio del desarrollo de catorce productos que buscan contribuir al ejercicio del derecho al trabajo en procesos de ampliación de capacidades para la productividad y el desarrollo humano de las personas de los sectores LGBTI (SDP. 2021).⁸⁸

Es importante mencionar que para el año 2021 se establece la Directiva 05 de 2021 “Lineamientos para la protección de los derechos de las personas trans en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital”⁸⁹ que para este análisis se enfocó en

⁸⁸ Actualización del Plan de Acción de la “Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” 2021-2032. (2021). www.sdp.gov.co. Recuperado el 05 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_dc_16_lgbti.pdf

⁸⁹ Directiva 005 de 2021. (2021). www.participacionbogota.gov.co. Recuperado el 22 de agosto de 2022, de www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2021-

las diferentes estrategias para vincular en las entidades del Distrito a los sectores Transgeneristas en el marco de la Política Pública LGBTI de Ambientes Laborales Inclusivos, demostrando así la sinergia de los tres periodos y la actualización de cara a las necesidades de los funcionarios y funcionarias LGBTI en la administración pública, dando cumplimiento entonces al Objetivo de desarrollo sostenible número 8, “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (Moran. 2015).⁹⁰ asegurando acciones encaminadas a la igualdad laboral de las personas transgénero y los demás sectores LGBTI.

Para otros periodos de estudio, anualmente se desarrollaron Encuestas Multipropósito con la intención de conocer los cambios de en la percepción de los funcionarios y funcionarias de los sectores LGBTI en los Ambientes laborales Inclusivos, pero esta información para este periodo no fue posible de obtener, se puede inferir que por la pandemia por el COVID 19, los recursos esfuerzos de las administración fueron destinados a la atención de esta situación, ya que dentro de la búsqueda de datos, no existen aún publicaciones o información para el público que pueda ser sometida a un análisis comparativo, pero se puede contemplar como meta de este periodo que unas de las metas relevantes al objeto de este análisis está enfocada al “Aumento de la participación de personas de los sectores Sociales LGBTI en procesos de ampliación de capacidades para la productividad y el desarrollo humano” (IDPAC. 2017)⁹¹ siendo entonces el

06/Directiva%20005%20de%202021_Lineamientos%20para%20la%20proteccion%20de%20derechos%20de%20personas%20transgenero.pdf

⁹⁰ Moran, M. (2015, enero 7). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Desarrollo Sostenible. Recuperado el 22 de agosto de 2022. de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

⁹¹ Línea técnica política pública LGBTI. (2017). www.sdp.gov.co. Recuperado el 13 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/linea_tecnica_idpac_0.pdf

principal producto la “Inclusión laboral a través del acceso a la ruta de empleo para las personas de los sectores LGBTI”. (IDPAC. 2017)⁹²

Como resultado general se puede evidenciar que en los años 2016-2020 “ Bogotá Mejor para Todos”, en este periodo de gobernación distrital, se lograron llevar a cabo una estrategia consolidada y robusta en relación a otros periodos, no porque los planes de desarrollo no estuviesen acorde a la planeación o las metas establecidas, por el contrario, cada periodo demostró grandes avances en la implementación de las Políticas Públicas LGBTI especialmente, al enfoque “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales”. Precisamente en el parágrafo 1. Ambientes Laborales Inclusivos, pero por la fecha de adopción o por el periodo que se encuentra en desarrollo, “Bogotá, mejor para todos”, mostró una ejecución significativa al objeto del Decreto 602 de 2014 “Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital”

⁹² Ibídem.

HALLAZGOS

- Se dispuso de información completa en el segundo periodo de Gobierno que se ejecutó en su totalidad (2016-2020), del primer periodo de Gobierno analizado (2012-2016) pese a que existían esfuerzos de años anteriores (desde 2007) de implementar acciones institucionales para garantizar los derechos y disminuir las brechas del sector LGBTI en Bogotá -como se expuso brevemente en el presente documento-, fue hasta el año 2014 con la expedición del Decreto 062 que se empezaron a desarrollar estas estrategias de gestión; frente al tercer periodo (2020-2024) es evidente que no se obtendrán cifras consolidadas pues encuentra en plena ejecución.
- Es importante destacar el esfuerzo institucional transversal que han realizado (y realiza) el Gobierno de Bogotá frente al tema de apropiación de un nuevo conocimiento para sus agentes, pues la desinformación sobre Diversidad de Género y la diversidad sexual, incita a la configuración de estigmas y tabúes frente a los sectores LGBTI.
- Ya que es el Estado Colombiano el garante de derechos, dentro de las estrategias de robustecimiento de la Administración Pública, es fundamental la construcción de instancias que velen por la protección y restablecimiento de derechos de las personas del sector LGBTI (Capacidad y oferta institucional de la Administración Distrital para la ejecución de la Política Pública LGBTI.) esto con el fin de proteger y dar rutas directas de acción –de denuncia y de información- a quienes hacen parte del sector.
- Inicialmente se pretendía realizar un análisis comparativo de las políticas públicas de ambientes laborales inclusivos en tres ciudades de Colombia (una ciudad “embrionaria”, una ciudad “adolescente” y una ciudad “grande y joven”- según clasificación del Departamento Nacional de Planeación) para un solo periodo de Gobierno (2016-2020), el

trabajo no pudo ser abordado de esta manera, pues la información publicada en las páginas web y fuentes gubernamentales no era “detallada” frente a indicadores de gestión para la población del sector LGBTI , adicionalmente no existía trazabilidad jurídica de los actos administrativos expedidos frente el particular.

- Sin lugar a duda, en la búsqueda y recopilación de datos e información para realizar este trabajo, las Organizaciones no Gubernamentales han sido fundamentales para los logros que en materia restablecimiento y garantía de Derechos Humanos ha tenido el sector LGBTI, pues ellos se han encargado de documentar a cuenta propia lo que muchas veces los Gobiernos por medio de sus agentes se negaron a hacer: atender y direccionar a la población del sector que era víctima de alguno de los tipos de violencia y victimización.
- La información obtenía en cada uno de los periodos de gobierno distrito, brindo un panorama de las tendencias de discriminación a los sectores LGBTI en la administración pública, en el cual se evidenció que el mayor porcentaje de discriminación fue para las mujeres transgeneristas.
- El periodo 2012-2016 “Bogotá Humana”, fue el periodo en el cual se estableció el Decreto 062 de 2014, en el cual se instauro la Política Publica LGBTI y se implementó para las entidades del Distrito, las pautas para consolidar una estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos para los Sectores LGBTI.
- “Bogotá, Mejor para todos” (2016-2020), fu el periodo de gobierno distrital que contó con mayor tiempo para la puesta en marcha de las estrategias de la Política Pública LGBTI, logrando el mayo cumplimiento de metas asociadas a los Ambientes Laborales Inclusivos, consolidándose en este análisis como el periodo más eficiente en relación a su Plan de Desarrollo.

- En el periodo “Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI” (2020-2024), se dictó la directriz enfocada al sector transgenerista, la Directiva 005 de 2021, “Adopta lineamientos para la protección de las personas transgénero, mediante la implementación de acciones encaminadas a promover y mejorar su ambiente de trabajo y la ejecución de actividades contractuales en las entidades de la administración distrital” asegurando la protección de los derechos en ambientes laborales inclusivos a las personas transgeneristas, implementado acciones dentro de las entidades del distrito para fomentar la igualdad.

RECOMENDACIONES

- A nivel general, desde la academia se deben promover estrategias de gestión del conocimiento sobre diversidad sexual y cultural, que contribuyan a eliminar paulatinamente los estigmas infundados sobre lo desconocido o lo que no hace “parte” de la identidad definida como propia.
- Que todas las personas que ingresen al Distrito como funcionarios, sean cuales sean sus funciones en la entidad, reciban en sus procesos de inducción una capacitación de Ambientes Laborales Inclusivos y diversidad de género y sexual. Que estas capacitaciones se realicen de manera periódica en la entidad y sean parte de los procesos estratégicos y programas de vinculación.
- Frente a la recomendación anterior se debe capacitar a los jefes de dependencia, ordenadores del gasto y demás con personas a cargo, de los lineamientos que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre el tema de vinculación para la construcción de ambientes laborales inclusivos y por supuesto de meritocracia en el empleo público y en la contratación pública.
- Redoblar los esfuerzos que hace la administración pública sobre formación en temas LGBTI a instituciones que garantizan el orden en la ciudad (Policía Nacional), pues estos últimos, deben conocer los lineamientos de trato y atención hacia las personas de los sectores LGTBI conforme a lo establecido en la normatividad vigente.
- Que el Distrito pueda realizar convenios con Universidades Publicas y entidades de Carácter Universitario (como la Escuela Superior de Administración Publica) para formar a los y las funcionarias en diversidad sexual y con ello contribuir al fortalecimiento de las estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos.

- Frente al tema de la atención que reciben las personas del sector LGTBI por parte de las entidades del Estado, se generen espacios de diálogo entre actores, donde se señalen las situaciones que reproducen prejuicios y que refuerzan estereotipos, que con ello se establezcan planes de mejora de las estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos.
- Que la información publicada de las entidades sobre temas LGTBI, particularmente de los instrumentos aplicados como encuestas (de percepción y multipropósito) cuenten con las fichas técnicas para saber de dónde se obtuvo la data, pues lo consultado carecía de ello y para el lector puede generar un sesgo en la interpretación de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- Actualización del Plan de Acción de la “Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital” 2021-2032. (2021). www.sdp.gov.co. Recuperado el 05 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/conpes_dc_16_lgbti.pdf
- Acuerdo 371 de 2009 Concejo de Bogotá, D.C. (2009). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 09 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=35794&dt=S
- Arráez, Morella, & Calles, Josefina, & Moreno de Tovar, Liuval (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(2),171-181. Recuperado el 11 de septiembre de 2022 ISSN: 1317-5815. Disponible en: www.redalyc.org/articulo.oa?id=41070212
- Balances y Perspectivas de la Política Pública LGBTI 2016-2019. (2019). www.sdp.gov.co. Recuperado el 8 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-balances-perspectivas-politica-publica-lgbti.pdf
- Chiavenato, I. (1999, noviembre). Administración de Recursos Humanos. www.ucipfg.com. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de [www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)
- Circular 030 de 2019. (2019). www.sdp.gov.co. Recuperado el 22 de agosto de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/circular_030_reglamentos.pdf
- Constitución Política de Colombia. www.secretariasenado.gov.co. Recuperado el 9 de septiembre de 2022, de www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica
- Corte IDH. Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras, Fondo. Sentencia de 29 de julio de 1988, Serie C, No. 4, párr. 170. Corte IDH. Opinión Consultiva OC-18/03 Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. 17 de septiembre de 2003, Serie A No. 18, párr. 76.
- Cuerpos convertidos en territorios de confrontación Manual de Seguridad y Autoprotección para personas LGBT. (2019). Recuperado 9 de septiembre de 2022, de <https://caribeafirmativo.lgbt> website: https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2019/05/A-0685_OS_Manual-seguridad.pdf

- De Sousa Santos, B. (2010). *Descolonizar el Saber, Reinventar el Poder* (1.ª ed., pp. 80–84). Ediciones Trilce
- Decreto 762 de 2018. (s/f). www.funcionpublica.gov.co. Recuperado el 28 de agosto de 2022, de www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303
- Decreto 62 de 2014 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2014). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 24 de agosto de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56702&dt=S
- Derechos de las personas LGBT: Algunas preguntas frecuentes. (s/f). www.unfe.org. Recuperado el 14 de septiembre de 2022, de www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/LGBT-FAQs-Esp.pdf
- Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género. (2008). www.oas.org. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.oas.org/dil/esp/ag-res_2435_xxxviii-o-08.pdf
- Derechos Humanos, orientación sexual e identidad de género. (2009). www.oas.org. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.oas.org/dil/esp/ag-res_2504_xxxix-o-09.pdf
- Decreto 608 de 2007 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2007). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=28145
- Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI. (2021). www.sdp.gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_recomendaciones_inclusion_laboral_sector_s_sociales_lgbti.pdf
- Directiva 004 de 2015 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2015). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 30 de agosto de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=61078&dt=S
- Directiva 005 de 2021. (2021). www.participacionbogota.gov.co. Recuperado el 22 de agosto de 2022, de www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2021-06/Directiva%20005%20de%202021_Lineamientos%20para%20la%20proteccion%20de%20derechos%20de%20personas%20transgenero.pdf
- Directiva Conjunta 012 de 2015 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. - Secretaría Distrital de Planeación. (2015). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62988&dt=S
- Discriminación. Amnistía Internacional. (2021, abril 18). www.amnesty.org. Recuperado el 21 de septiembre de 2022, de www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination

- Duque, C. (2010). Judith Butler: performatividad de género y política democrática radical. Recuperado 29 de agosto de 2022, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/> website: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2675/Judith.pdf;jsessionid=CE81848C234F7CF7CE47F272618FB6D3?sequence=1>
- Encuesta Multipropósito. (2017). www.sdp.gov.co. Recuperado el 8 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/encuestas-multiproposito/principales_resultados_bogota_region_-_2017.pdf
- García-Bullé, S. (2022). ¿Qué es la otredad y por qué necesitamos entenderla? Recuperado 31 de agosto de 2022, de <https://observatorio.tec.mx> website: <https://observatorio.tec.mx/educ-news/que-es-la-otredad>
- Glosario de términos LGBT para equipos de atención a la salud. (s/f). www.lgbtqihealtheducation.org. Recuperado el 13 de septiembre de 2022, de www.lgbtqihealtheducation.org/wp-content/uploads/2018/03/National-LGBT-Health-Education-Center-Glossary.SPANISH-2018.pdf
- Gómez, Ángel. (2013). www.unife.edu.pe/. Recuperado 24 de agosto de 2022, de Ética del desarrollo humano según el enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum website: www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/filosofia/Phainomenon/2013/Art.2.pdf
- Guichot, Virginia (2015). El “enfoque de las capacidades” de Martha Nussbaum y sus consecuencias educativas: hacia una pedagogía socrática y pluralista. Sevilla. Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación.
- La Organización Internacional del Trabajo y la igualdad de género. (s/f). Recuperado el 15 de septiembre de 2022, www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm
- Ley 1482 de 2011. www.secretariassenado.gov.co. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1482_2011.html
- Ley 1448 de 2011. www.secretariassenado.gov.co/. Recuperado el 9 de septiembre de 2022, de www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1448_2011.html
- Ley 1801 de 2016. www.secretariassenado.gov.co. Recuperado el 6 de septiembre de 2022, de www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1801_2016.html
- Línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI. (2019). www.sdp.gov.co. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-linea-base-politica-publica-lgbti.pdf
- Línea técnica política pública LGBTI. (2017). www.sdp.gov.co. Recuperado el 13 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/linea_tecnica_idpac_0.pdf

- Morán, M. (2015, enero 7). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Desarrollo Sostenible. Recuperado el 22 de agosto de 2022, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Nussbaum, M. (2002). Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades. Barcelona: Herder.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2016). www.ohchr.org. Recuperado el 30 de agosto de 2022, de https://ap.ohchr.org/documents/dpage_s.aspx?si=A/HRC/RES/32/2
- Observaciones generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Fuente: No 1 a No 19: HRI/GEN/1/Rev.9(Vol.I); No 20: E/C.12/GC/20; No 21: E/C.12/GC/21. (2009). www.ohchr.org. Recuperado el 22 de septiembre de 2022, de https://conf-dts1.unog.ch/1%20spa/tradutek/derechos_hum_base/cescr/00_1_obs_grales_cte%20dchos%20ec%20soc%20cult.html
- Páez, L., Gonzalez, P., Rojas, C., & Ortega, M. (2015). Medición de la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas LGTB. Recuperado 5 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co website: www.sdp.gov.co/sites/default/files/medicion_linea_de_base_de_la_politica_publica_lgbt_0.pdf
- Por una ciudad de derechos. (2022). Recuperado 7 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos_ppgd_lgbt_2008.pdf
- Protocolo 1 de 2011 Secretaría Distrital de Planeación. (2011). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 09 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47002&dt=S
- Principios de Yogyakarta. Sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. (2007, marzo). www.yogyakartaprinciples.org. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>
- Resolución 94 de 2013 Secretaría Distrital de Gobierno. (2013). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=52262&dt=S
- Resolución 1344 de 2018 Secretaría Distrital de Planeación. (2018). www.alcaldiabogota.gov.co. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=84985&dt=S

- Resoluciones de las Naciones Unidas sobre orientación sexual, identidad de género y características sexuales. (s/f). OHCHR. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de www.ohchr.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity/united-nations-resolutions-sexual-orientation-gender-identity-and-sex-characteristics
- Romero, T., & Forero, K. (2019). Cartilla de Genero. Recuperado 1 de septiembre de 2022, de www.minjusticia.gov.co/ website: www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final.pdf
- Sánchez Barrera, E. L. (2017). El movimiento LGBT (I) en Colombia: la voz de la diversidad de género. Logros, retos y desafíos (19.^a ed., pp. 3–4). Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga Colombia. Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga Colombia.
- Varios. (2007). Discriminación, igualdad y diferencia política. Corteidh.or.cr. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de www.corteidh.or.cr/tablas/27899.pdf
- Varios. (2016, diciembre). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. www.conapred.org.mx. Recuperado el 20 de septiembre de 2022, de www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- Varios. (2019, octubre). Lineamientos de atención en los servicios de salud que consideran el enfoque diferencial, de género y no discriminación para personas LGBTI. <https://colombia.unfpa.org>. Recuperado el 17 de septiembre de 2022, de <https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/LINEAMIENTOS%20EN%20ATENCION%20LGBTI-VERSION%20DIGITAL.pdf>
- Varios. (2020). INFORME FINAL: Evaluación de resultados de la política pública LGBTI. www.sdp.gov.co. www.sdp.gov.co/sites/default/files/informe_final_evaluacion_de_resultados_pplgbti__0.pdf
- Varios. (2021). Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito Capital Volumen 2 Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Gov.co. Recuperado el 21 de septiembre de 2022, de www.sdp.gov.co/sites/default/files/guia_formulacion_implementacion_politicas_publicas.pdf
- Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. (2015). Recuperado 18 de agosto de 2022, de www.oas.org/ website: www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf