

SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD  
UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL  
IDU

TERMINAL DE TRANSPORTES

METRO DE BOGOTÁ

SECRETARÍA DISTRITAL DE HÁBITAT

UNIDAD DE VIVIENDA POPULAR

EMPRESA DE RENOVACIÓN

FAMILIA

SECRETARÍA DISTRITAL DE

SECRETARÍA DISTRITAL DE

BOGOTÁ

SECRETARÍA JURÍDICA

TRANSMILENIO

SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN

CATASTRO DISTRITAL

LOJERÍA DE BOGOTÁ

ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ

SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO

Informe

# ENCUESTA AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS 2022

**Resultados**  
**Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2022**  
**Secretaría de Educación**

Dirección de Diversidad Sexual

Director de Diversidad Sexual  
David Alonzo

Equipo Dirección de Diversidad Sexual

Valentina Sánchez  
Luz Adriana Páez Méndez  
Mariana Duque Gaviria  
Yenny Paola Sierra Bonilla  
María Sarria Morales  
Edna Triana Cifuentes

Bogotá, D.C 2022

## **Contenido**

Resultados .....	6
Ambiente laboral .....	8
Situaciones de dicriminación.....	11
Representaciones sociales .....	14
Inclusión y diversidad en la entidad .....	18
A manera de conclusión.....	20
Anexo 1 SED General (Excel)	

### Índice de gráficas.

Gráfica 1. Sectores LGBTI.....	6
<b>Gráfica 2.</b> Edad .....	7
<b>Gráfica 3.</b> Tiempo de vinculación.....	7
<b>Gráfica 4.</b> Nivel Educativo.....	8
<b>Gráfica 5.</b> Trato justo e igualitario sectores LGBTI .....	10
<b>Gráfica 6.</b> Burlas, bromas o chistes inapropiados sectores LGBTI .....	12
<b>Gráfica 7.</b> Discriminación en razón de la orientación sexual y/o identidad de género.....	13
<b>Gráfica 8.</b> Sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres.....	16
<b>Gráfica 9.</b> Muestras de cariño hacia sus parejas en público .....	16
<b>Gráfica 10.</b> Las personas transgénero deben poder realizar su tránsito de género en el espacio laboral.....	17
<b>Gráfica 11.</b> Percepción personas de los sectores LGBTI .....	17
<b>Gráfica 12.</b> Generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans	19
<b>Gráfica 13.</b> Principales resultados .....	20

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Ambiente laboral en la Entidad .....	9
<b>Tabla 2.</b> Burlas, bromas o chistes inapropiados enfoque diferencial .....	12
<b>Tabla 3.</b> Situaciones de discriminación en el ambiente laboral.....	12
<b>Tabla 4.</b> Situaciones .....	14
<b>Tabla 5.</b> Representaciones sociales .....	15
<b>Tabla 6.</b> Inclusión y Diversidad .....	18
<b>Tabla 7.</b> Comparativo 2017-2022.....	21

## ENCUESTA AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS 2022

La Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación tiene como función coordinar la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI y sobre orientaciones sexuales e identidades de género en Bogotá como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad.

En el marco del plan de acción de la política pública LGBTI 2021-2032 se desarrolla la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos que tiene como objetivo la inclusión de las personas de los sectores LGBTI en los espacios laborales, garantizando que en este ámbito no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género y les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

La estrategia está compuesta por las siguientes líneas de trabajo:

1. Diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral desde y hacia servidores y servidoras públicas.
2. Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI.
3. Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI.

Con el fin de dar respuesta a la primera línea de trabajo, la Secretaría Distrital de Planeación diseñó una encuesta distrital de carácter virtual, dirigida a las servidoras y servidores públicos de todas las entidades del distrito, todos los niveles y modalidades de vinculación, con el objetivo de identificar en el ambiente laboral actitudes y comportamientos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBTI.

De esta manera, la encuesta tiene como objetivo servir como un instrumento de recolección de información que permita identificar posibles situaciones de discriminación, la existencia de representaciones sociales negativas frente a los sectores LGBTI y como un insumo para la elaboración de los planes de actividades anuales de la estrategia en cada entidad del distrito.

La encuesta está estructurada en tres dimensiones: 1. Registro personal que integra 10 preguntas y en ellas se indaga por la descripción sociodemográfica de las y los encuestados, entidad, sexo, nivel educativo, entre otros; 2. Ambiente laboral compuesto por 6 preguntas y que está orientado a valorar las percepciones de las y los servidores sobre las percepciones y las relaciones que se establecen en el ambiente laboral 3. Representación social integrada por 7 preguntas que indagan sobre los imaginarios, actitudes de las y los servidores y sobre el desarrollo de actividades de promoción de la inclusión laboral de las personas de los sectores LGBTI. Para un total de 23 preguntas.

Para su diligenciamiento se creó un enlace en el sistema de encuestas de la Secretaría Distrital de Planeación, en el Lime Survey ambiente web, el cual se direccionó a las diferentes entidades pertenecientes al Distrito. La encuesta se habilitó entre el 18 de marzo y el 28 de abril de 2022, periodo en el que la respondieron 14.554 servidoras y servidores del distrito de las 15 secretarías, 37 entidades adscritas o vinculadas y 20 alcaldías locales para un total de 72 entidades.

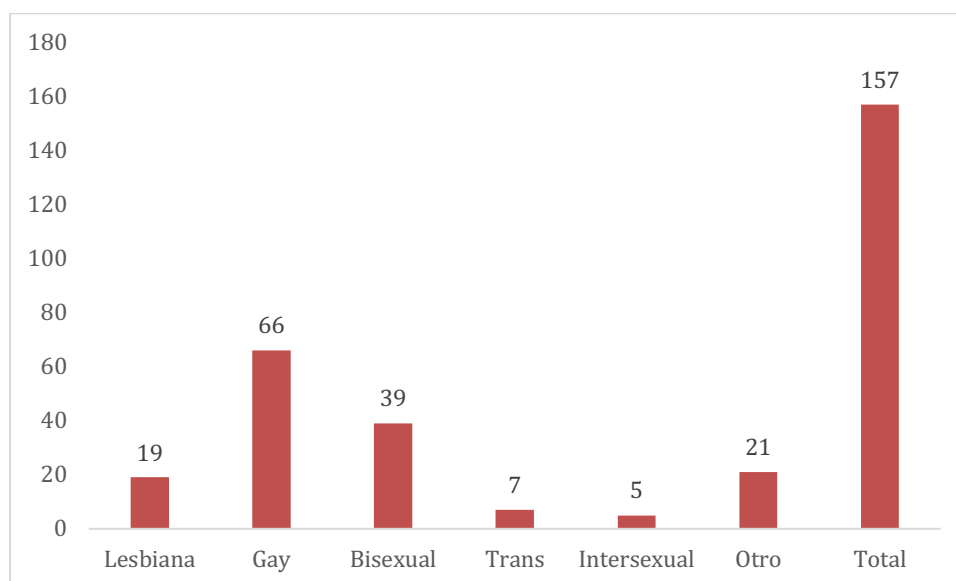
A continuación, se presentan los resultados obtenidos para la Secretaría de Educación

## **RESULTADOS**

En la Entidad respondieron la encuesta 2265 servidoras y servidores públicos de los cuales 73,2% (1659) respondieron ser mujeres, el 26,5% (601) hombres y el 0,2% (5) personas intersexuales.

En cuanto a la identidad de género, 72,8% (1649) femenino, 26,5% (602) masculino, 0,18% (4) hombres trans y 0,13% mujeres trans (3). Para la pregunta de orientación sexual estaban las opciones: lesbiana 0,8% (19), gay 2,9% (66), heterosexual 93,3% (2114), bisexual 1,7% (39) y en la opción otro 0,9% (21). En la siguiente gráfica se presenta la caracterización de las y los encuestados de acuerdo con la distribución de los sectores LGBTI en la entidad.

**Gráfica 1.** Sectores LGBTI

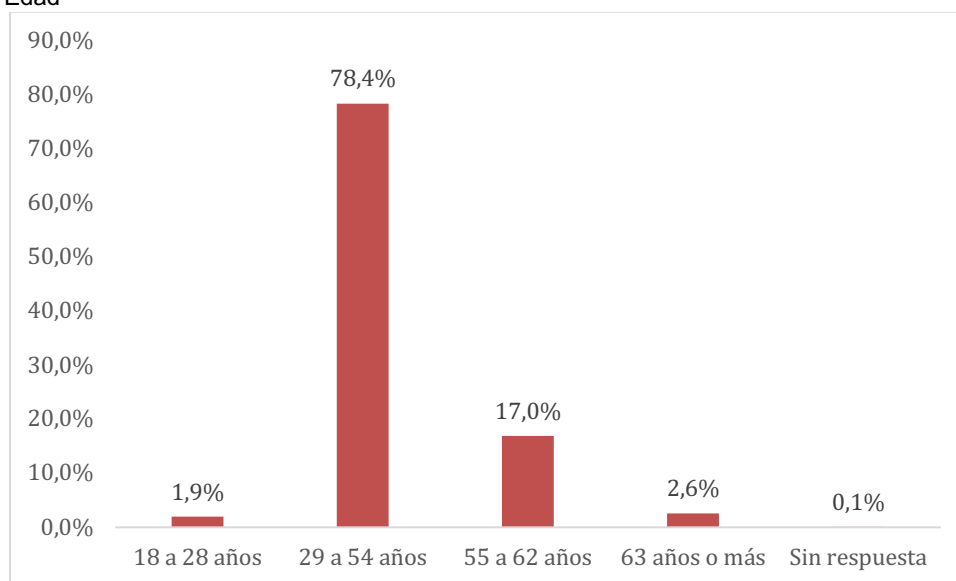


**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

En relación con las características sociodemográficas de las y los servidores que contestaron la encuesta, se encontró lo siguiente:

La gran mayoría de servidores públicos que dieron respuesta a la encuesta se encuentran en edades entre los 29 y 54 años representando el 78,4% (1776), seguido del 17% (384) que se encuentran en edades entre los 55 y 62 años y el 2,6% (58) en edad entre 63 años o más. Un menor porcentaje de quienes respondieron a la encuesta son personas entre los 18 a 28 años, correspondientes al 1,9% (44).

**Gráfica 2. Edad**



**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

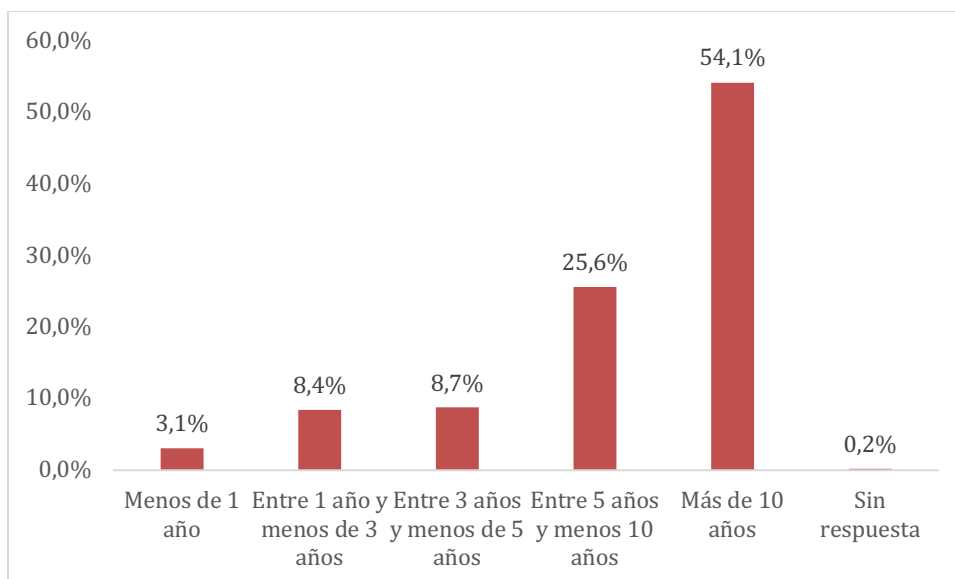
De acuerdo con las limitaciones que reporta, se observa que la gran mayoría de los y las servidoras encuestadas, exactamente el 95,4%, indicaron no tener ninguna discapacidad, mientras que el 5,1% restante indicó tener. El 2,4%, correspondiente a 55 personas, marcó tener limitación visual, el 1,1% expresó tener limitación permanente para caminar, el 0,6% para usar sus brazos y manos, el 0,6% reportó limitación auditiva, el 0,2% tiene limitación para bañarse, vestirse o alimentarse sin ayuda de alguien más, el 0,1% tiene limitación para hablar y el 0,1% restante tiene limitación para entender o aprender.

El 1,4% (31) de la entidad reportaron tener registro único de víctimas, mientras que 2230 personas, correspondientes al 98,5% restante reportaron no tenerlo.

En relación con su cultura, pueblo o rasgos físicos, el 95,6% (2166) de la Secretaría de Educación no se reconoce con ningún rasgo físico o cultural. El 1,3% (30) se identifica como negro/a, afrodescendiente o afrocolombiano/a, el 0,8% (19) como indígena, el 0,04 (1) como Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, el 0,04 (1) como Gitano/a o (Rrom) y el 2% (45) como mulato.

La gran mayoría de los servidores(as) públicos en la Secretaría de Educación que contestaron la encuesta llevan más de 10 años de vinculación, representando al 54,1% (1225), seguido de quienes llevan entre 5 y menos de 10 años vinculados 25,6% (579), de las y los servidores que llevan entre 3 años y menos de 5 años que corresponden al 8,7% (198), entre 1 año y menos de 3 con el 8,4% (190) y quienes llevan menos de 1 año con el 3,1% (69).

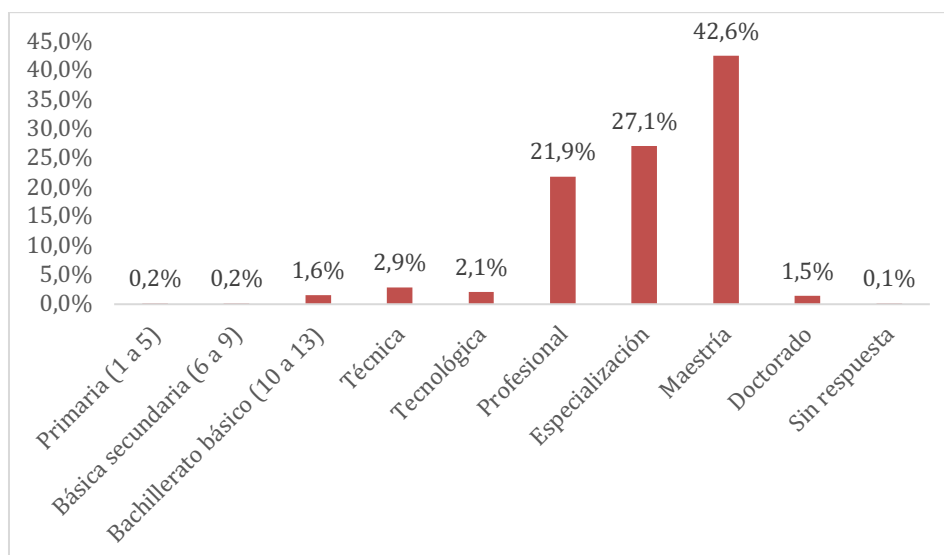
**Gráfica 3. Tiempo de vinculación**



Fuente. Dirección de Diversidad Sexual 2022

Para finalizar la caracterización demográfica, se indagó sobre el logro educativo de las personas encuestadas. Se encontró que el máximo nivel educativo de la mayoría de los y las servidoras es maestría, correspondiente al 42,6% (964). El 27,1% (613) marcó que su máximo nivel educativo alcanzado es especialización, seguido por el nivel de profesional que corresponde al 21,9% (495), el 2,9% (65) técnica, el 2,1% (48) tecnológica, el 1,6% (36) bachillerato, el 1,5% (33) doctorado, el 0,2% (4) básica secundaria y el 0,2% (4) restante que obtuvo como mayor nivel educativo primaria.

Gráfica 4. Nivel Educativo



Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

## **AMBIENTE LABORAL**

Esta sección está orientada a valorar las opiniones de las y los servidores sobre las percepciones y las relaciones que se establecen en el ambiente laboral. En esta materia, como se puede observar en la Tabla 1. se analizan los siguientes resultados:

En general se percibe en las y los encuestados con un porcentaje entre el 71 y 74% que están total o parcialmente de acuerdo en que en la Secretaría de Educación se valora y apoya la diversidad, hay inclusión y respeto en la institución. Las personas de los sectores LGBTI reciben un trato justo e igualitario en la entidad; las y los servidores consideran que pueden tener éxito expresando su identidad de género u orientación sexual, las compañeras y compañeros de trabajo entienden y valoran a las personas por lo que son y en la entidad se respeta las diferentes formas de ver e interpretar la vida. Con opiniones en desacuerdo que indican una posición contraria se encuentran entre un 4 y 8% de las y los servidores encuestados.

De otra parte, si bien el grado de acuerdo de las y los encuestados de la Secretaría sobre la comodidad de expresar opiniones divergentes, compartir perspectivas sobre el trabajo diferentes de la visión del equipo, hablar sobre identidad de género y/o orientación sexual, reconocer la experiencia de acuerdo con la edad y las diferentes capacidades de las y los funcionarios se ubican en porcentajes entre el 66 y 69% se resalta que en las respuestas a estas preguntas hay entre un 9 y 11% que opina lo contrario.

**Tabla 1.** Ambiente laboral en la Entidad<sup>1</sup>

Para los siguientes enunciados por favor marque si está de acuerdo o en desacuerdo:	Opción	Cuenta	Porcentaje
La entidad valora y apoya la diversidad y la inclusión	Totalmente de acuerdo	1143	50.46%
	Parcialmente de acuerdo	529	23.36%
	En desacuerdo	73	3.22%
	Totalmente en desacuerdo	26	1.15%
Las personas de los sectores LGBTI reciben un trato justo e igualitario en la entidad	Opción	Cuenta	Porcentaje
	Totalmente de acuerdo	1058	46.71%
	Parcialmente de acuerdo	593	26.18%
	En desacuerdo	88	3.89%
Me siento respetado/a e incluido/a en la institución	Opción	Cuenta	Porcentaje
	Totalmente de acuerdo	1274	56.25%
	Parcialmente de acuerdo	387	17.09%
	En desacuerdo	79	3.49%
En mi entidad puedo tener éxito expresando mi identidad de género u orientación sexual	Opción	Cuenta	Porcentaje
	Totalmente de acuerdo	1192	52.63%
	Parcialmente de acuerdo	436	19.25%
	En desacuerdo	89	3.93%
Me siento cómodo/a expresando opiniones divergentes a las del equipo	Opción	Cuenta	Porcentaje
	Totalmente de acuerdo	997	44.02%
	Parcialmente de acuerdo	563	24.86%
	En desacuerdo	149	6.58%
Siento que mis compañeras y compañeros de trabajo entienden y valoran quién soy realmente	Opción	Cuenta	Porcentaje
	Totalmente de acuerdo	1051	46.40%
	Parcialmente de acuerdo	554	24.46%
	En desacuerdo	116	5.12%
Me siento cómodo/a hablando de identidad de género y/o orientación sexual con mis colegas	Opción	Cuenta	Porcentaje
	Totalmente de acuerdo	1020	45.03%
	Parcialmente de acuerdo	538	23.75%
	En desacuerdo	149	6.58%
	Opción	Cuenta	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	58	2.56%
	Opción	Cuenta	Porcentaje
	Totalmente de acuerdo	999	44.11%

<sup>1</sup> No se incorpora en esta tabla la cuenta ni el porcentaje correspondiente a quienes no respondieron esta pregunta o lo hicieron de manera incompleta. Si se desea consultar esta información revisar en el Anexo 1. Excel ALI Secretaría de Educación.

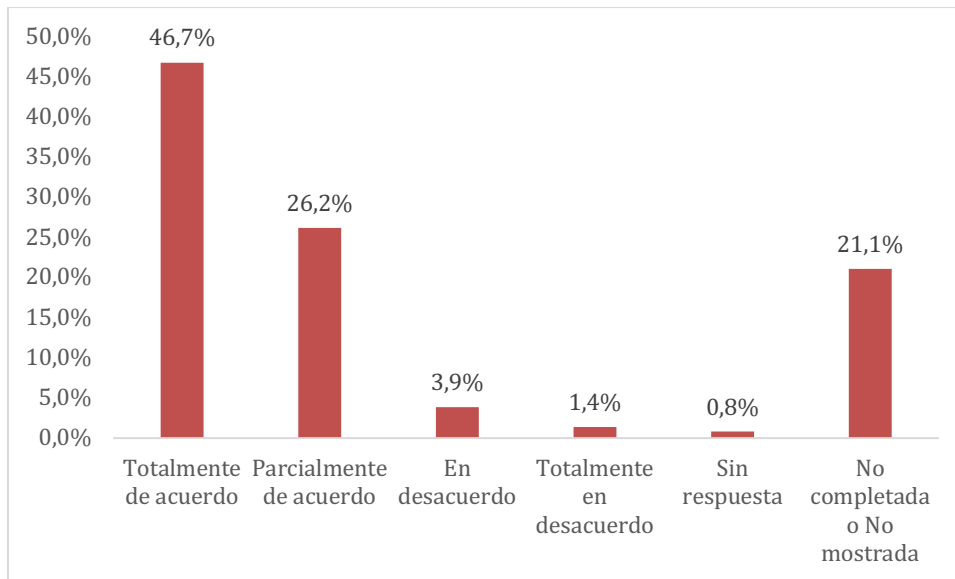
Puedo compartir una perspectiva sobre el trabajo que es diferente de la visión del equipo	Parcialmente de acuerdo	587	25.92%
	En desacuerdo	135	5.96%
	Totalmente en desacuerdo	44	1.94%
La experiencia de acuerdo a mi edad es valorada dentro de la entidad	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Totalmente de acuerdo	980	43.27%
	Parcialmente de acuerdo	579	25.56%
	En desacuerdo	152	6.71%
	Totalmente en desacuerdo	54	2.38%
Las actividades en mi entidad se planean reconociendo las diferentes capacidades de las y los funcionarios y funcionarias	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Totalmente de acuerdo	837	36.95%
	Parcialmente de acuerdo	671	29.62%
	En desacuerdo	177	7.81%
	Totalmente en desacuerdo	80	3.53%
En la entidad se respeta las diferentes formas de ver e interpretar la vida	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Totalmente de acuerdo	1020	45.03%
	Parcialmente de acuerdo	553	24.42%
	En desacuerdo	149	6.58%
Se me facilita trabajar en equipo.	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Totalmente de acuerdo	1289	56.91%
	Parcialmente de acuerdo	383	16.91%
	En desacuerdo	60	2.65%
Si me siento incluido/a laboralmente mejoro mi productividad	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Totalmente de acuerdo	1344	59.34%
	Parcialmente de acuerdo	331	14.61%
	En desacuerdo	60	2.65%
Siento que pertenezco a la entidad porque:	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Se me reconoce por mis logros	744	32.85%
	Siento que se valoran mis aportes en las reuniones de equipo	881	38.90%
	Me siento bien al expresarme como soy en el trabajo	859	37.92%
	Todas las personas reciben el mismo trato sin importar su identidad de género u orientación sexual	840	37.09%
Las personas reciben el mismo trato sin importar su etnia o raza	856	37.79%	

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022.

Otro punto de acuerdo entre las y los encuestados hace referencia a la percepción que tienen de la Secretaría en materia de inclusión al afirmar que “Si me siento incluido/a laboralmente mejoro mi productividad”. Un total de 1344 personas, correspondientes al 59,3% marcaron estar Totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, el 11,3% (257) marcó estar En desacuerdo o Totalmente en desacuerdo en que “Las actividades en mi entidad se planean reconociendo las diferentes capacidades de las y los funcionarios y funcionarias”.

Como se observa en la siguiente gráfica y acorde con la tabla, el 72,9% está total o parcialmente de acuerdo en que las personas de los sectores LGBTI reciben un trato justo e igualitario en la Entidad. El 5,3% no está de acuerdo con esta afirmación y el 21,9% no contestó la pregunta o lo hizo de manera incompleta.

Gráfica 5. Trato justo e igualitario sectores LGBTI



Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022.

## **SITUACIONES DE DICRIMINACIÓN**

La Corte Constitucional ha definido la discriminación como “un acto arbitrario o conducta dirigidos a perjudicar o a anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales o personales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar”, o como “el trato desigual e injustificado que, por lo común, se presenta en el lenguaje de las normas o en las prácticas institucionales o sociales [...] siendo contrario a los valores constitucionales de la dignidad humana y la igualdad”<sup>2</sup>

En Colombia, las reflexiones sobre la discriminación han estado estrechamente asociadas al tema del derecho a la igualdad, que es reconocida en la Constitución Política de 1991 no solo como un derecho sino también como un valor y un principio. Con base en este reconocimiento, la Constitución política de Colombia en el artículo 13 consagra que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

De esta manera en la Encuesta se incorporó un grupo de preguntas orientadas a valorar en las y servidores la percepción sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación en relación con personas de los sectores LGBTI y una específica que aborda grupos poblacionales que se integran como categorías del enfoque diferencial.

<sup>2</sup> En especial ver las Sentencias C-T-1098 de 1994 y T-140 de 2009

De acuerdo con la Tabla 2, se resalta que el 39,3% de las y los servidores encuestados han observado siempre, casi siempre y en algunas ocasiones en el trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados en relación con migrantes, el 39,2% sobre mujeres y en tercer lugar con un 37,1% sobre personas de los sectores sociales LGBTI. Se resaltan los grupos poblacionales que tienen los porcentajes más altos en los que nunca se han observado este tipo de situaciones: víctimas 64%, discapacidad 57% y etnias y jóvenes 53%.

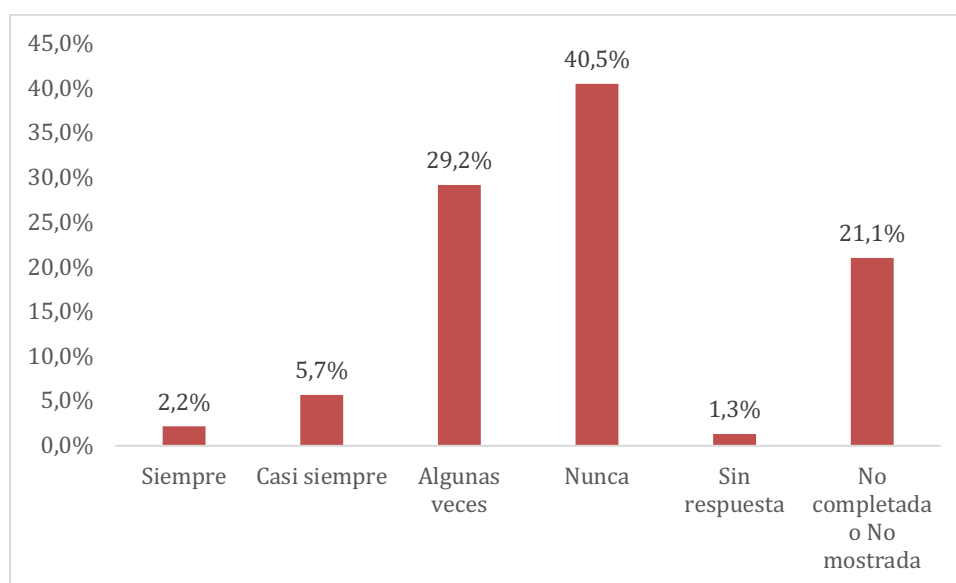
**Tabla 2.** Burlas, bromas o chistes inapropiados enfoque diferencial

Frecuencia en su trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados	Opción	% LGBTI	% Mujeres	% Discapacitados	% Mayores (as)	% Jóvenes	% Migrantes	% Víctimas	% Etnias
	Siempre	2,16%	2,30%	0,62%	1,19%	1,10%	1,72%	0,79%	0,71%
	Casi siempre	5,70%	6,40%	2,65%	3,22%	3,13%	6,27%	1,32%	3,05%
	Algunas veces	29,23%	30,46%	17,75%	23,49%	20,75%	31,26%	11,48%	21,24%
	Nunca	40,53%	38,45%	56,60%	49,71%	52,63%	38,37%	64,02%	52,63%
	Sin respuesta	1,32%	1,32%	1,32%	1,32%	1,32%	1,32%	1,32%	1,32%
	No completada	21,06%	21,06%	21,06%	21,06%	21,06%	21,06%	21,06%	21,06%

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

840 servidoras y servidores públicos que corresponden al 37,1% perciben en su trabajo que las personas de los sectores LGBTI, reciben algunas veces, casi siempre o siempre burlas y chistes por parte de las personas que componen el espacio laboral.

**Gráfica 6.** Burlas, bromas o chistes inapropiados sectores LGBTI



Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

Sobre si han vivido micro agresiones en el ámbito laboral el 31,3% (709) de servidoras(es) indicó que comúnmente las han experimentado; el 37,3% (845) ha escuchado comentarios sexistas basados en la orientación sexual o identidad de género. El 15,9% (361) ha experimentado algunas veces, siempre o casi siempre en el trabajo acoso sexual, incluidos comentarios o comportamientos sexualmente explícitos o de mal gusto.

**Tabla 3.** Situaciones de discriminación en el ambiente laboral

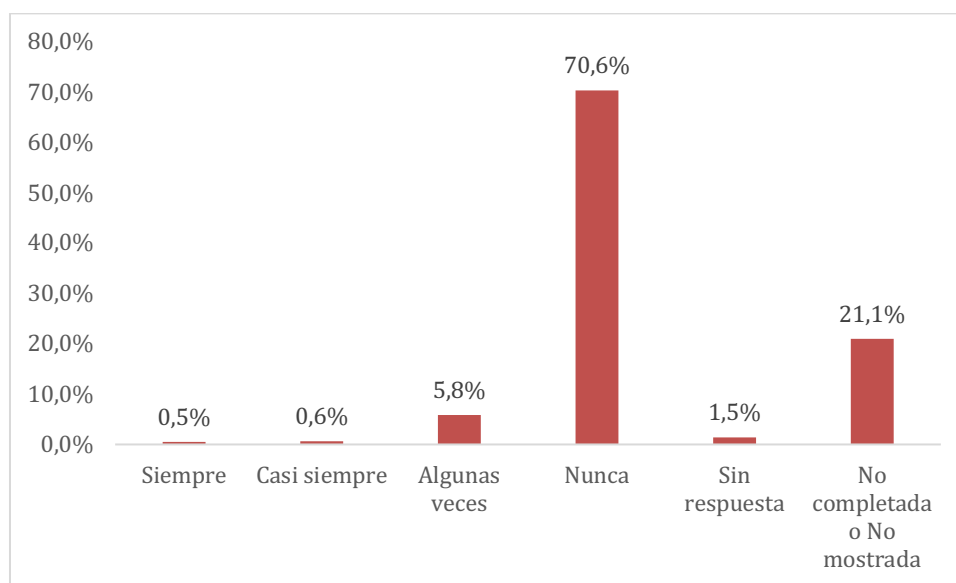
¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado en el trabajo?	Opción	Cuenta	Porcentaje
Micro agresiones (son acciones que generan daño y son consideradas como un caso de discriminación directa, indirecta, sutil o involuntaria).	Siempre	39	1.72%
	Casi siempre	71	3.13%
	Algunas veces	599	26.45%
	Nunca	1049	46.31%

	Sin respuesta	30	1.32%
	No completada o No mostrada	477	21.06%
	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
Escuchar comentarios sexistas basados en la orientación sexual o identidad de género	Siempre	48	2.12%
	Casi siempre	105	4.64%
	Algunas veces	692	30.55%
	Nunca	913	40.31%
	Sin respuesta	30	1.32%
	No completada o No mostrada	477	21.06%
	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
Alguna forma de acoso sexual, incluidos comentarios o comportamientos sexualmente explícitos o de mal gusto direccionados hacia Ud.	Siempre	20	0.88%
	Casi siempre	38	1.68%
	Algunas veces	303	13.38%
	Nunca	1397	61.68%
	Sin respuesta	30	1.32%
	No completada o No mostrada	477	21.06%
	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
Ha experimentado discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género en su trabajo durante los últimos 12 meses...	Siempre	11	0.49%
	Casi siempre	14	0.62%
	Algunas veces	132	5.83%
	Nunca	1598	70.55%
	Sin respuesta	33	1.46%
	No completada o No mostrada	477	21.06%
<b>Por favor indique si está de acuerdo o en desacuerdo con los siguientes enunciados:</b>	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
Creo que mi género u orientación sexual me hará más difícil el tener un aumento de salario, una promoción o en general escalar en mi puesto de trabajo	Totalmente de acuerdo	229	10.11%
	Parcialmente de acuerdo	180	7.95%
	En desacuerdo	394	17.40%
	Totalmente en desacuerdo	952	42.03%
	Sin respuesta	33	1.46%
	No completada o No mostrada	477	21.06%
Tengo claro a dónde acudir en mi entidad si sufro discriminación por género, identidad de género u orientación sexual.	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Totalmente de acuerdo	775	34.22%
	Parcialmente de acuerdo	458	20.22%
	En desacuerdo	264	11.66%
	Totalmente en desacuerdo	258	11.39%
	Sin respuesta	33	1.46%
No completada o No mostrada	477	21.06%	

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

En relación con la vivencia de discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género en el trabajo durante los últimos 12 meses el 6,9% (157) de los y las servidoras encuestados en la Entidad reportaron haber sido discriminados y el 23,1% (522) de quienes contestaron la pregunta no tienen claro a dónde acudir en la entidad si sufren discriminación por género, identidad de género u orientación sexual.

**Gráfica 7.** Discriminación en razón de la orientación sexual y/o identidad de género



Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

A la hora de indagar sobre las actitudes de las personas encuestadas ante los escenarios compartidos con personas de los sectores sociales LGBTI, el 63,6% (1441) expresó estar de acuerdo en compartir baño con una persona transgénero y el 8% (181) opinó no estar de acuerdo. Resalta que el 15,6% (354) manifestó tener inconvenientes en compartir el vestier con personas homosexuales.

Por otro lado, el 12% (273) de la muestra expresó que “preferiría trabajar en equipo con compañeros/as heterosexuales” y el 22,4% (508) manifestó no estar de acuerdo en que “su hija o su hijo se casara con una persona del mismo sexo”.

**Tabla 4.** Situaciones

<b>A continuación, se pregunta sobre situaciones o experiencias que pueden suceder en lo cotidiano.</b>	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
Compartiría el baño con una persona transgénero	Si	1441	63.62%
	No	181	7.99%
	Sin respuesta	7	0.31%
	No completada o No mostrada	636	28.08%
Si debo cambiarme la ropa en el trabajo, tendría problema en compartir el vestier con personas homosexuales	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Si	354	15.63%
	No	1268	55.98%
	Sin respuesta	7	0.31%
Preferiría trabajar en equipo con compañeros/as heterosexuales	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Si	273	12.05%
	No	1349	59.56%
	Sin respuesta	7	0.31%
¿Estaría de acuerdo en que su hija o su hijo se casara con una persona del mismo sexo?	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Si	1111	49.05%
	No	508	22.43%
	Sin respuesta	10	0.44%
	No completada o No mostrada	636	28.08%

**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

## **REPRESENTACIONES SOCIALES**

El concepto de representaciones sociales o culturales hace referencia a un sistema de opiniones, conocimientos y creencias propios de un determinado grupo social. Para Moscovici (citado por León, 2002, p 369), las representaciones sociales son “sistemas cognitivos con una lógica y lenguaje propios [...] no representan simples opiniones, imágenes o actitudes en relación a algún objeto, sino teorías y áreas de conocimiento para el descubrimiento y organización de la realidad [...]”

En este sistema de representaciones sociales o culturales se puede ubicar el prejuicio como un campo referido a las actitudes negativas que se despliegan hacia personas o grupos sociales que se preconiben, por sus características esenciales, como particularmente amenazantes y apartados de las valoraciones del orden social determinado, el mismo que produce imágenes estructuradas que constituyen los estereotipos, en el nivel cognitivo. En este campo del prejuicio-estereotipo, se ubica la discriminación como un componente comportamental derivado, de manifestación externa, que se dirige hacia esas personas o grupos sociales que se perciben como amenazantes según la valoración del grupo social en el que se inscriben.

Para el caso particular de la política pública LGBTI de Bogotá, en la “Línea de base de 2010”, se formularon dos indicadores de discriminación: el primero, que mide las representaciones sociales desde las que se considera a las personas de los sectores sociales LGBTI como un riesgo para la comunidad, denominado “indicador de riesgo”, y el segundo, el cual se conoce como “indicador de prohibición”, que mide el grado de aceptación o no, por parte de la ciudadanía, de que a las personas de los sectores sociales LGBTI se les debe prohibir una serie de prácticas que son consensuadamente aceptadas para otros grupos sociales —tales como casarse, enseñar, expresiones de afecto en lo público— Pero dado que las representaciones sociales no tienen un carácter estático y que corresponden a construcciones mentales que actúan como motores del pensamiento y de la interacción social, estas se pueden transformar a través de los mismos mecanismos de interpretación y construcción de la realidad que participan en la formación de las valoraciones culturales que dan paso a la discriminación.

Es en este sentido de transformación, que la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos define sus objetivos y promueve el desarrollo de actividades en las entidades distritales, las cuales van orientadas a transformar las representaciones sociales que se encuentran en la base de actitudes y comportamientos de discriminación. A continuación, se presentan los resultados que se encontraron sobre representaciones sociales:

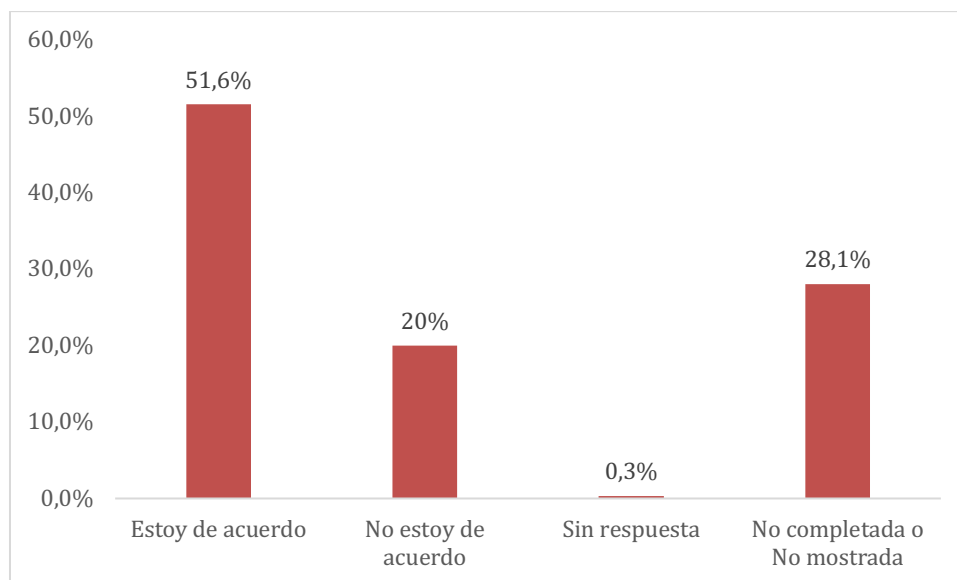
**Tabla 5.** Representaciones sociales

Por favor indique si está en acuerdo o en desacuerdo con los siguientes enunciados:	Opción	Cuenta	Porcentaje
Las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres.	Estoy de acuerdo	1169	51.61%
	No estoy de acuerdo	453	20.00%
	Sin respuesta	7	0.31%
	No completada o No mostrada	636	28.08%
El riesgo de las personas de los sectores sociales LGBTI de contraer infecciones de transmisión sexual con respecto a las demás personas es mayor	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Estoy de acuerdo	485	21.41%
	No estoy de acuerdo	1139	50.29%
	Sin respuesta	5	0.22%
Las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Estoy de acuerdo	1326	58.54%
	No estoy de acuerdo	296	13.07%
	Sin respuesta	7	0.31%
Las personas transgénero deben poder realizar su tránsito de género en el espacio laboral	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Estoy de acuerdo	1399	61.77%
	No estoy de acuerdo	222	9.80%
	Sin respuesta	8	0.35%
Las personas con discapacidad y que pertenecen a los sectores sociales LGBTI son doblemente discriminadas	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Estoy de acuerdo	813	35.89%
	No estoy de acuerdo (A2)	809	35.72%
	Sin respuesta	7	0.31%
Las labores de cuidado y bienestar dentro de la entidad la desempeñan mejor las mujeres	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Estoy de acuerdo	356	15.72%
	No estoy de acuerdo	1265	55.85%
	Sin respuesta	8	0.35%
Usted percibe a las personas de los sectores LGBTI como...	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Un riesgo para la comunidad, entendiendo riesgo como la posibilidad de un daño	22	0.97%
	Una posibilidad de enriquecimiento para las comunidades	435	19.21%
	Ni lo uno ni lo otro, ni se perciben como un riesgo ni como una oportunidad	1159	51.17%
	Sin respuesta	13	0.57%
	No completada o No mostrada	636	28.08%

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

El 51,6% (1169) considera que “Las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres”. El 20% (453) no está de acuerdo con esta afirmación.

**Gráfica 8.** Sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres

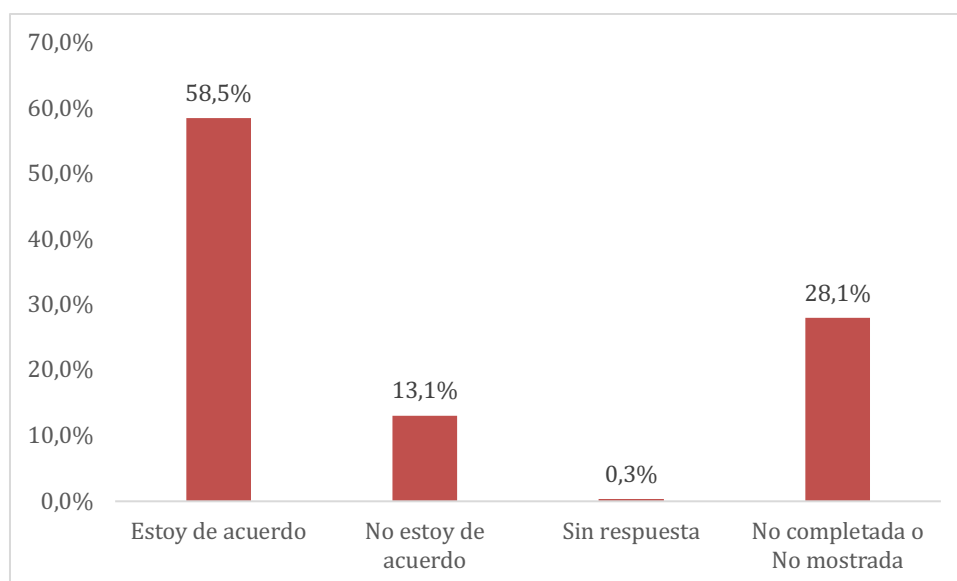


**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

Como se puede observar en la Tabla 5 el 50,3% (1139) de las personas encuestadas respondió no estar de acuerdo en que “El riesgo de las personas de los sectores sociales LGBTI de contraer infecciones de transmisión sexual con respecto a las demás personas es mayor”. Sin embargo, el 21,4% (485) si está de acuerdo.

De otra parte, mostró estar Totalmente de acuerdo el 58,5% (1326) en que “Las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público”. El 13,1% (296) están en desacuerdo con esta situación.

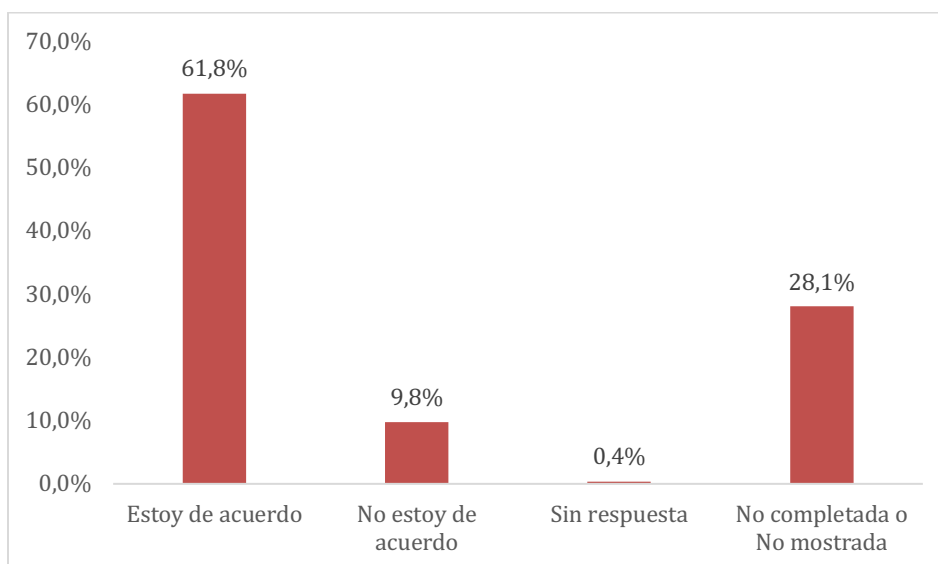
**Gráfica 9.** Muestras de cariño hacia sus parejas en público



**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

En esta entidad se mostró que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que “Las personas transgénero deben poder realizar su tránsito de género en el espacio laboral” 61,8% (1399). El 9,8% (222) están en desacuerdo en que las personas transgénero puedan realizar su tránsito de género en el espacio laboral.

**Gráfica 10.** Las personas transgénero deben poder realizar su tránsito de género en el espacio laboral



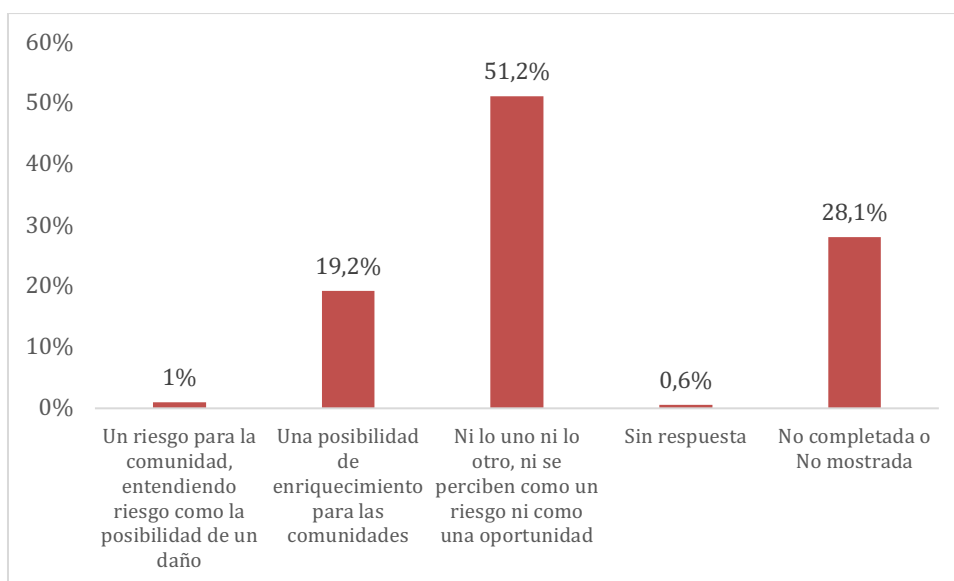
**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

Por otro lado, si bien el 35,7% no considera que “Las personas con discapacidad y que pertenecen a los sectores sociales LGBTI son doblemente discriminadas”, el 35,9% si lo considera.

Sobre si “Las labores de cuidado y bienestar dentro de la entidad la desempeñan mejor las mujeres”, el 55,9% (1265) de la muestra no estuvo de acuerdo y el 15,7% (356) si lo considera.

La percepción más común de las y los servidores sobre las personas de los sectores sociales LGBTI fue que “Ni se perciben como un riesgo ni como una oportunidad de enriquecimiento”, con 1159 respuestas que representan el 51,2% de la muestra. El 1% (22) expresó percibir las personas de estos sectores sociales como un riesgo para la comunidad y se destaca que el 19,2% (435) considera a las personas de estos sectores sociales como una posibilidad de crecimiento para las comunidades.

**Gráfica 11.** Percepción personas de los sectores LGBTI



Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

## **INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD EN LA ENTIDAD**

La Encuesta indagó también sobre la percepción y conocimiento que tienen las y los servidores sobre el desarrollo en la entidad de actividades en el marco de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos de la política pública LGBTI en Bogotá.

Al respecto como se puede observar en la Tabla 6 el 55,5% (1257) de la muestra está de acuerdo en que en las actividades de bienestar que planea la entidad se deben incluir a las familias de las personas de los sectores sociales LGBTI, el 2,7% (61) no está de acuerdo.

Para el 10,9% (248) resultó Indiferente que la Secretaría “deba generar cambios que fomenten la inclusión de las personas de los sectores LGBTI” y se resalta también el porcentaje de servidoras-es para quienes es indiferente que las familias de los sectores LGBTI se incluyan en las actividades de bienestar equivalentes al 13,4% (304).

Por otro lado, el 12,6% (286) marcó estar *En desacuerdo* en que la entidad ‘Debería sancionar a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género’.

**Tabla 6.** Inclusión y Diversidad

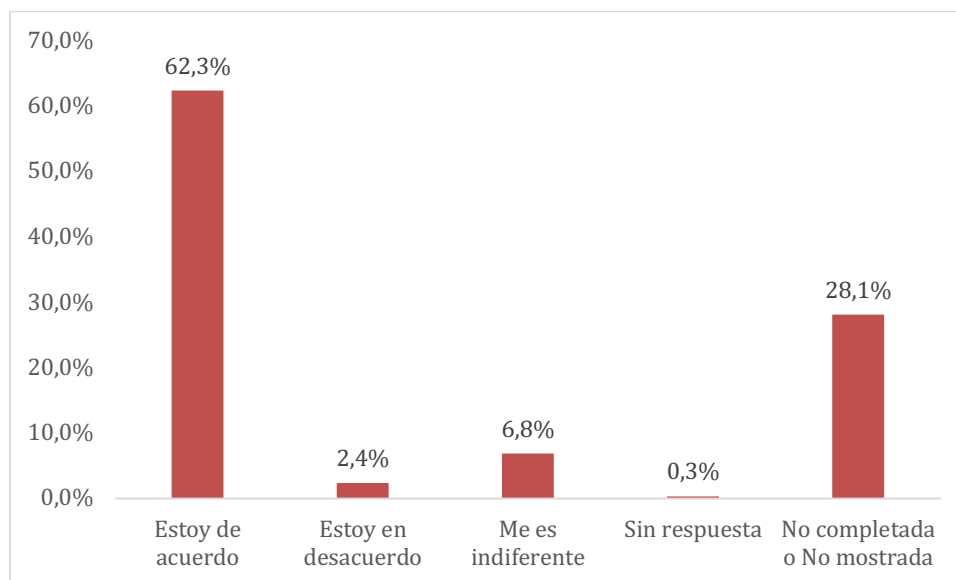
Respecto de la entidad donde desempeña su trabajo usted considera que...	Opción	Cuenta	Porcentaje
Las actividades de bienestar que planea deben incluir a las familias de las personas de los sectores sociales LGBTI	Estoy de acuerdo	1257	55.50%
	Estoy en desacuerdo	61	2.69%
	Me es indiferente	304	13.42%
	No completada o No mostrada	636	28.08%
Debe generar cambios que fomenten la inclusión de las personas de los sectores LGBTI	Estoy de acuerdo	1288	56.87%
	Estoy en desacuerdo	85	3.75%
	Me es indiferente	248	10.95%
	No completada o No mostrada	636	28.08%
Tiene la responsabilidad de proteger la diversidad sexual y de género y establecer políticas antidiscriminación	Estoy de acuerdo	1385	61.15%
	Estoy en desacuerdo	70	3.09%
	Me es indiferente	166	7.33%
	No completada o No mostrada	636	28.08%
Debería sancionar a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género	Estoy de acuerdo	1162	51.30%
	Estoy en desacuerdo	286	12.63%

	Me es indiferente	172	7.59%
	No completada o No mostrada	636	28.08%
Tiene la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Estoy de acuerdo	1412	62.34%
	Estoy en desacuerdo	55	2.43%
	Me es indiferente	155	6.84%
	No completada o No mostrada	636	28.08%
Durante el último año, ¿ha conocido alguna comunicación o evento dentro de su Entidad que haya promovido la inclusión laboral de personas de los sectores sociales LGBTI?	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Si	218	9.62%
	No	1403	61.94%
	No completada o No mostrada	636	28.08%
Si la respuesta en el ítem 21 fue afirmativa conteste las siguientes preguntas: Tipo de evento que realizó la entidad:	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Jornadas de inducción	77	3.40%
	Murales de opinión	43	1.90%
	Encuentros de saberes	77	3.40%
	Campañas comunicativas	138	6.09%
	Sketch teatral	17	0.75%
	Otro	36	1.59%
¿Participó en la actividad?	<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
	Si	121	5.34%
	No	236	10.42%
	Sin respuesta	1272	56.16%
	No completada o No mostrada	636	28.08%

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

De otra parte, el 2,4% (55) expresó estar en desacuerdo en que en la entidad en materia de inclusión tenga la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans. El mayor punto de acuerdo entre las y los encuestados sobre su lugar de trabajo en materia de inclusión fue en que esta “Tiene la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans”, según el 62,3% de las y los servidores encuestados.

Gráfica 12. Generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans



Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

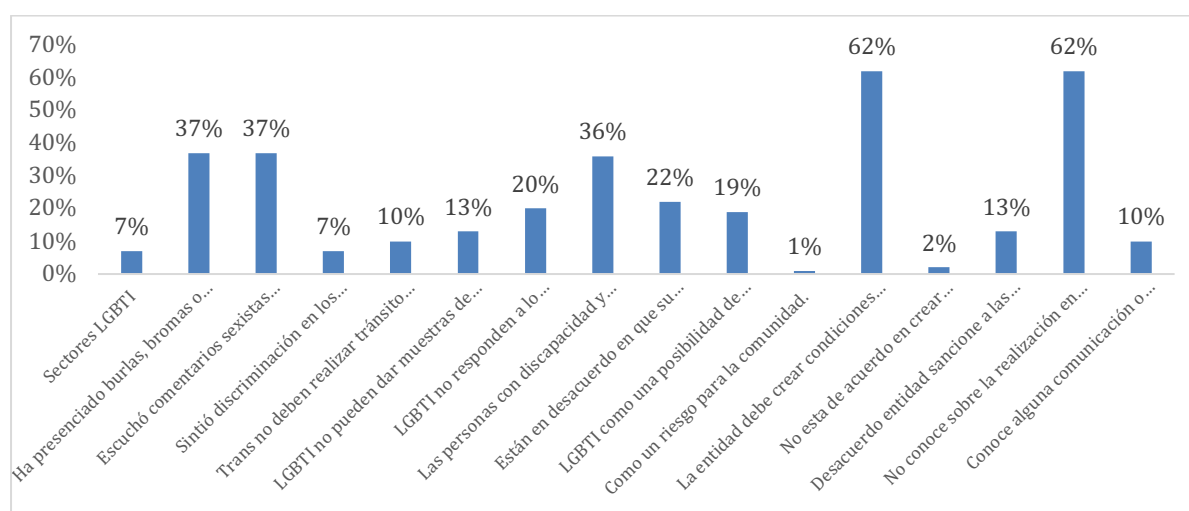
Con respecto a las actividades realizadas por la entidad que hayan buscado promover la inclusión laboral de las personas de los sectores LGBTI el 61,9% (1403) de las y los encuestados expresó no tener conocimiento y el 9,6% (218) sí. En este 9,6%, las actividades que más se recordaron fueron: la elaboración de campañas comunicativas con piezas gráficas o videos 6,1% y jornadas de inducción y encuentros de saberes con un 3,4%. El 5,3% de las y los servidores marcaron haber

participado en dicha actividad, el 10,4% marcó no haber participado y el 84,2% restante no respondió la pregunta o lo hizo de manera incompleta, dando pistas sobre la indiferencia ante la actividad.

## **A MANERA DE CONCLUSIÓN**

A continuación, se relaciona a manera de conclusión los principales resultados que se encontraron en la Secretaría con base en los cuales se propone proyectar el plan de actividades, en el marco de la Estrategia Ambientes Laborales Inclusivos a través del cual se avance en la superación de posibles situaciones de discriminación en el ambiente laboral.

**Gráfica 13.** Principales resultados



**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual 2022. Resultados ALI 2022.

- El 7% (157) de servidoras y servidores del total que respondió la encuesta (2265) se identificó como de los sectores LGBTI: 19 mujeres lesbianas; 66 hombres gays; 39 personas bisexuales; 4 hombres trans; 3 mujeres trans; 5 personas intersexuales y otras orientaciones sexuales 21.
- El 37% (840) de servidoras y servidores públicos que contestaron la encuesta en la Secretaría ha presenciado en su trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados sobre las personas de los sectores LGBTI.
- El 37,3% (845) de servidoras y servidores en la Secretaría escucharon comentarios sexistas basados en la orientación sexual o en la identidad de género
- El 7% (157) de los y las servidoras de la Secretaría de Educación reportaron, haber sido discriminados en los últimos 12 meses en razón de su orientación sexual o identidad de género.
- El 10% (223) de los y las servidoras están en desacuerdo en que las personas transgénero puedan realizar su tránsito de género en el espacio laboral.
- El 13% (296) está en desacuerdo en que las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público.
- El 20% (453) no está de acuerdo en que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres.

- El 36% (815) de las y los servidores de la Secretaría están de acuerdo en que las personas con discapacidad y que pertenecen a los sectores sociales LGBTI son doblemente discriminadas.
- El 22% (508) servidores manifestaron no estar de acuerdo en que “su hija o su hijo se casara con una persona del mismo sexo”
- El 1% (22) las percibe como un riesgo para la comunidad y el 19% (435) considera a las personas de estos sectores sociales como una posibilidad de crecimiento para las comunidades.
- El 62% (1412) de las y los encuestados considera que la entidad tiene la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans. El 2% (55) expresó estar en desacuerdo en que en la Secretaría en materia de inclusión haya la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans.
- El 13% (286) de servidores está en desacuerdo en que en la entidad sancionen a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género.
- El 62% (1403) de la muestra afirmó no tener conocimiento sobre la realización en la Secretaría de una actividad de inclusión laboral de personas de los sectores sociales LGBTI en los últimos 12 meses. El 10% (218) conoce alguna comunicación o evento en la entidad que haya promovido la inclusión laboral de personas de estos sectores sociales.

Finalmente, al comparar los resultados en la Entidad sobre algunos indicadores de discriminación y representaciones sociales en la Encuesta realizada en el año 2017 y la realizada en la presente vigencia como se puede leer en la siguiente tabla se encontró lo siguiente:

En general las representaciones sociales que hacen referencia a los imaginarios que tienen las y los servidores públicos en relación con las personas de los sectores LGBTI algunas mejoraron y otras empeoraron, por ejemplo en relación con el número de personas en la entidad que considera que las personas de estos sectores sociales responden a lo establecido socialmente en relación con la moral, las costumbres disminuyó en nueve el número de servidores por cada cien que así lo considera (2017: 63% 2022: 52%). Disminuyó también el número de las y los servidores que están de acuerdo en que las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público (2017: 73% 2022: 59%). De otra parte, mejoraron y es positivo que aumentó el porcentaje de quienes les perciben como una posibilidad de crecimiento (2017: 18% 2022: 19%) y disminuyó el porcentaje de servidoras-es que les perciben como un riesgo para la comunidad (2017: 6% 2022: 1%)

**Tabla 7.** Comparativo 2017-2022

Acuerdo sobre la representación social: Las personas de los sectores LGBTI	Año	Educación
	Responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres.	2017
	2022	52%
Pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público	2017	73%
	2022	59%
Son percibidas como un riesgo para la comunidad	2017	6%
	2022	1%
Son percibidas como una posibilidad de crecimiento	2017	18%
	2022	19%

Situaciones de discriminación	Año	Educación
Existencia en el ámbito laboral de bromas, chistes o comentarios sobre los sectores sociales LGBTI	2017	31%
	2022	37%
Discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género en su trabajo durante los últimos 12 meses...	2017	16%
	2022	7%

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

Sobre la existencia de bromas, chistes o comentarios sobre los sectores sociales LGBTI aumentó el porcentaje de percepción sobre estas situaciones (2017: 31% 2022: 37%) y la discriminación en razón de la orientación sexual y/o identidad de género disminuyó en nueve puntos porcentuales (2017: 16% 2022: 7%).

También se compararon los resultados de la Evaluación de resultados de la PPLGBTI realizada en 2019-2020, que incorporó en una encuesta que se realizó, una pregunta sobre el conocimiento que tenían las y los servidores de actividades de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos con los resultados en esta vigencia de la Encuesta ALI. Al respecto, en esta Secretaría el 27% expresó en la evaluación conocer la Estrategia y en la encuesta ALI 2022, el 10%.

Finalmente, es importante recordar que los datos presentados en este documento corresponden a los resultados de la encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos que es un producto del plan de acción de la Política LGBTI 2021-2032 en el marco del objetivo específico número 1: Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI. En el resultado 1.4 Disminución de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ambiente laboral de las entidades del distrito se definieron cinco (5) productos para los cuales todas las entidades de la administración son corresponsables en su ejecución.

Para esto, anualmente se deberá elaborar un plan de actividades que dé cumplimiento a los productos esperados. Uno de los insumos fundamentales para su elaboración, es este informe de resultados de la Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos con base en el cual se definirá el tipo de actividades a desarrollar y los énfasis de las mismas. De igual manera cuentan con el acompañamiento técnico de la Dirección de Diversidad Sexual y el documento de lineamientos para la implementación de la estrategia.

1.4.2 Encuesta ambientes laborales inclusivos implementada en entidades del Distrito (aplicación en los años 2022, 2025, 2028 y 2031).

1.4.3 Jornadas de inducción y reinducción anuales realizadas en las entidades del Distrito para la difusión de la PPLGBTI y sus enfoques. Para su desarrollo la Dirección de Diversidad Sexual aportará los lineamientos conceptuales y técnicos, así como las metodologías. Las presentaciones de la PPLGBTI se pueden llevar a cabo de manera presencial o virtual. Corresponde a las entidades corresponsables realizar la convocatoria y disponer de los espacios físicos o virtuales para adelantar la inducción o reinducción a servidoras y servidores. (Mínimo participación de la PPLGBTI en una jornada al año).

1.4.4 Actividades implementadas en el marco de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. (Se propone la realización de mínimo una actividad por parte de la entidad en el Festival por la Igualdad coordinada por la oficina de talento humano o de quien haga sus veces junto con el área misional).

1.4.5 Piezas elaboradas y difundidas, de manera digital o impresa, de acuerdo con los lineamientos de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos.

1.4.6 Plan de trabajo para fortalecer la capacitación y promover la vinculación laboral de mujeres y hombres trans en los quince sectores de la administración distrital. Directiva 005 2021. (plan de trabajo anual dando cumplimiento a los 11 lineamientos de la Directiva).

SECRETARÍA GENERAL  
DEP. ADMIN. DEL SERVICIO CIVIL  
DADEP  
IDPAC  
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA  
FONCEP  
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACION  
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO



IPES  
DISTRITAL DE TURISMO  
IDEP  
DISTRITAL DE SALUD  
INTEGRACION SOCIAL  
IDIPSON  
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA  
IDRD  
CANAL CAPITAL  
IDPC  
IDARTES  
SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE  
JARDÍN BOTANICO  
IDIGER  
IDPYBA



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

