



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DECRETO No. **467** DE

(**24 DIC 2024**)

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones”

EL ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el numeral 1 del artículo 315 de la Constitución Política, los numerales 1, 3 y 4 del artículo 38 del Decreto Ley 1421 de 1993, el artículo 9 del Acuerdo Distrital 371 de 2009 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 13 de la Constitución Política establece que *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*.

Que el artículo 16 ibídem determina que *“Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”*.

Que el artículo 25 ibídem prevé que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

Que el artículo 209 de la norma superior, señala que: *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. (...)”*

Que el artículo 3 de la Ley 1482 de 2011 *“Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”* convierte en tipo penal los actos de racismo y discriminación y establece: *“Actos de Racismo o Discriminación. El que arbitrariamente*

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

467

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____ Pág. 2 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes”. Normatividad que sustenta la creación de la estrategia de fortalecimiento a la atención de violencias por prejuicio, desarrollada en el presente decreto.

Que el artículo 1 de la Ley 1752 de 2015 *“Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”*, establece en su objeto *“sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”*.

Que el literal d) del artículo 3 del Acuerdo Distrital 371 de 2009 *“Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas-LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”*, establece: *“Objetivos. La política pública para las personas de los sectores LGBT del Distrito Capital, pretende garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBT como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad. Para el logro de este propósito se tienen los siguientes objetivos que se extenderán para cada una de las acciones que se promuevan y ejecuten en el Distrito Capital. (...) d. Posicionar la perspectiva de géneros y diversidad sexual para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en el Distrito Capital”*

Que el Decreto Distrital 062 de 2014, adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales -LGBTI -y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, como el marco de acción social, político e institucional que, desde el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas LGBTI que habitan el territorio, contribuye a modificar la segregación, discriminación e imaginarios sociales negativos, en razón a la orientación sexual e identidad de género.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. **467** DE _____ Pág. 3 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

Que el Decreto Distrital 668 de 2017, *“Por medio del cual se reglamentan los artículos 127 y 128 del Acuerdo 645 de 2016 y se dictan otras disposiciones”*, determinó que el Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital - CONPES D.C. adelantará la articulación en la formulación, la implementación y el seguimiento de las políticas públicas distritales, garantizando la unidad de criterio y la coordinación de las actividades de las distintas unidades ejecutoras de la política económica y social.

Que el Decreto Distrital 84 de 2022, *“Por medio del cual se modifica el artículo 6 del Decreto Distrital 668 de 2017 y se dictan otras disposiciones”*, armoniza la adopción de las políticas públicas del Distrito Capital mediante documentos CONPES D.C. o de decretos distritales teniendo en cuenta los criterios que defina el CONPES D.C. y la Guía para la Formulación e Implementación de Políticas Públicas adoptada por la Resolución 698 de 2022 de la Secretaría Distrital de Planeación; a su vez indica que para la adopción se debe contar con el respectivo plan de acción.

Que el artículo 2 del Decreto Distrital 432 de 2022, *“Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Planeación y se dictan otras disposiciones”*, establece que esta entidad tiene por objeto *“orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas y la planeación territorial, económica, social y ambiental del Distrito Capital, conjuntamente con los demás sectores.”* y prevé en el literal l) del artículo 3 como funciones, entre otras, la de *“formular y orientar las políticas públicas en equidad e igualdad de oportunidades para los habitantes del Distrito Capital y en especial para las poblaciones que han sido discriminadas en razón de su edad, etnia, géneros, sexo, orientación sexual y discapacidad visual, auditiva o motora, en coordinación con las entidades distritales competentes y las organizaciones que representen a dichas poblaciones en el Distrito Capital”*.

Que los literales i), j) y o) del artículo 25 ibídem asignan a la Subsecretaría de Políticas Públicas y Planeación Social y Económica de la Secretaría Distrital de Planeación las funciones de *“i) Dirigir la formulación, seguimiento y evaluación de la Política Pública*

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. **467** DE **24 DIC 2024** Pág. 4 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

LGBTI, (...)” j) Dirigir el diseño y formulación de los lineamientos para la incorporación del enfoque poblacional, diferencial, de géneros y de diversidad sexual, en los instrumentos de planeación”, “(...) o) Dirigir la articulación interinstitucional relacionada con la formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos distritales, y la planeación del desarrollo social y económico,”.

Que en el literal c) del artículo 30 ibídem establece como función de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros: *“c). Proponer desarrollos y ajustes conceptuales, técnicos, metodológicos y normativos orientados a fortalecer la política pública y la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI”.*

Que la Resolución 698 de 2022, expedida por la Secretaría Distrital de Planeación, *“Por medio de la cual se adopta la Guía para la Formulación e Implementación de Políticas Públicas en el Distrito Capital”*, establece los lineamientos sobre esta materia que deben ser tenidos en cuenta por las entidades rectoras de Política Pública del orden distrital.

Que el Acuerdo Distrital 927 de 2024, *“Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”*”, establece en su Objetivo “Bogotá Confía en su bienestar” que la ciudad ha de ser el sitio donde sus habitantes quieran estar y puedan desarrollar todo su potencial. Una ciudad que sea la misma para todas y todos sus habitantes. Bajo este objetivo se encuentra el programa “Bogotá cuida a su gente” que entre sus líneas de acción incluye aquellas que se centran en fortalecer la Política Pública LGBTI su plan de acción, sus estrategias, y las rutas de prevención a la violencia por orientaciones sexuales e identidades de género.

Que cumplido el primer ciclo de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales -LGBTI- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital (PPLGBTI), la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación en ejercicio de sus competencias, adelantó el proceso de actualización de su Plan

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. **467** DE _____

Pág. 5 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

de Acción, para lo cual tuvo en cuenta: (i) la Actualización de la Línea Base de la PPLGBTI, llevada a cabo en el año 2019 y (ii) la Evaluación de la PPLGBTI realizada entre los años 2019 y 2020 en convenio con la Universidad Nacional de Colombia. Como resultado del anterior proceso de actualización, se adoptó el nuevo plan de acción de la Política Pública denominado *“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”*, mediante el Documento CONPES D.C. 016 de diciembre del 2021, Registro Distrital No. 7359 de 04 de febrero del 2022, en cumplimiento del Decreto Distrital 668 de 2017.

Que para la elaboración del primer documento *“Actualización de la Línea Base de la PPLGBTI”* se tuvo en cuenta que la Encuesta Multipropósito 2017 de la Secretaría Distrital de Planeación, estableció que persisten las circunstancias de discriminación e inequidad asociada a los sectores poblacionales LGBTI.

Que así mismo, se tuvo en cuenta la Evaluación de la PPLGBTI realizada entre los años 2019 y 2020 en convenio con la Universidad Nacional de Colombia, encontrando que existen retos vigentes para la política pública, los cuales tienen que ver con el fortalecimiento institucional y el acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales, entre ellas la ausencia de una estrategia de territorialización de la política.

Que para dar respuesta a las carencias encontradas en la evaluación de política pública se rediseñaron las Estrategias de Cambio Cultural y Ambientes Laborales Inclusivos y se crearon dos Estrategias nuevas: la de Territorialización y la de Fortalecimiento a la Atención de Violencias por Prejuicio contra Personas de los Sectores LGBTI, las cuales se encuentran contenidas en el documento *“Articulación de Estrategias Distritales En Bogotá se Puede Ser”* que hace parte integral del presente decreto. En aras de la adopción de estas Estrategias se hace necesario modificar los artículos 7° y 9° del Decreto Distrital 062 de 2014. El artículo 7°, por cuanto se debe actualizar la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos e incluir la Estrategia de Territorialización y el artículo 9° por cuanto se debe actualizar la Estrategia de

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. **467** DE _____ Pág. 6 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

Cambio Cultural e incluir la Estrategia de Fortalecimiento a la Atención de Violencias por Prejuicio contra Personas de los Sectores LGBTI.

Que otra de las falencias que encontró la Universidad Nacional en la evaluación realizada a esta política pública fue la imposibilidad de identificar a las y los beneficiarios de los servicios ofertados por las entidades en el marco de la ejecución de los planes de acción de la política pública.

Que para responder a dicha carencia de información cuantitativa y cualitativa en relación con la identificación y caracterización de las personas de los sectores LGBTI que son beneficiarias de los servicios que ofrecen las entidades distritales así como la de poder hacer seguimiento a los resultados e impactos de la intervención estatal, es necesario adoptar el Registro Distrital de Caracterización y Servicios Asociados a los Sectores LGBTI alimentado por las entidades que implementan esta oferta institucional, por lo cual será necesario modificar el artículo 12 del Decreto 062 de 2014 y se incluirá el Título IV del presente decreto que crea dicho Registro Distrital.

Que el nuevo Plan de Acción integra para los cuatro objetivos específicos de la política pública LGBTI, doce factores estratégicos, doce resultados, ciento cuarenta y seis productos, metas e indicadores de responsabilidad de los quince sectores de la Administración Distrital y las alcaldías locales, los cuales son incluidos a través de la modificación al artículo 11 del Decreto 062 de 2014.

Que por otra parte, el artículo 32 del Acuerdo 257 de 2006, estableció el Sistema de Coordinación de la Administración del Distrito Capital, como el conjunto de políticas, estrategias, instancias y mecanismos que permiten articular la gestión de los organismos y entidades distritales, de manera que se garantice la efectividad y materialización de los derechos humanos, individuales y colectivos, y el adecuado y oportuno suministro de los bienes y la prestación de los servicios a sus habitantes.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

467

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____ Pág. 7 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

Que el referido sistema de coordinación integra, en forma dinámica y efectiva, la ejecución de las políticas distritales a cargo de los organismos y las entidades, estableciendo mecanismos de interrelación entre éstos y las formas organizadas de la sociedad.

Que el Sistema de Coordinación del Distrito Capital, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del Acuerdo Distrital 257 de 2006, modificado por el artículo 208 del Acuerdo Distrital 927 de 2024, las Comisiones intersectoriales, son definidas en el artículo 38 como “instancias de coordinación de la gestión distrital, creadas por el Alcalde o Alcaldesa Mayor, cuya atribución principal es orientar la ejecución de funciones y la prestación de servicios que comprometan organismos o entidades que pertenezcan a diferentes Sectores Administrativos de Coordinación. Estas Comisiones podrán tener carácter permanente o temporal”.

Que el Decreto Distrital 546 de 2007, *“Por el cual se reglamentan las Comisiones Intersectoriales del Distrito Capital”* establece el objeto, conformación y funciones de las Comisiones Intersectoriales.

Que en desarrollo del artículo 9 del Acuerdo 371 de 2009, la Política Pública LGBTI, cuenta en la actualidad con la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual, como espacio de articulación, seguimiento y monitoreo de esta política a nivel distrital, cuya Secretaría Técnica es ejercida por la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación.

Que por lo anterior la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual, ha venido cumpliendo con funciones de Comisión Intersectorial, pero no ha sido reglamentada hasta la fecha; razón por lo cual es necesario reglamentarla y cambiar su nombre a Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual, para que se encuentre acorde con las instancias de coordinación previstas en el artículo 33 del Acuerdo 257 de 2006, modificado por el artículo 208 del Acuerdo Distrital 927 de 2024.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. **467** DE **24 DIC 2024** Pág. 8 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

Que el artículo 7 del Decreto Distrital 547 de 2016 *“Por medio del cual se fusionan y reorganizan las Instancias de Coordinación con fundamento en las facultades extraordinarias otorgadas al Alcalde Mayor de Bogotá por el artículo 118 del Acuerdo 645 de 2016, y se dictan otras disposiciones”*, sobre la creación de las nuevas instancias de coordinación establece que deberán contar con la aprobación previa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor y la Secretaría Distrital de Planeación, y en su parágrafo establece que cuando se trate de instancias de coordinación de las Alcaldías Locales, se debe contar con la aprobación de la Secretaría Distrital de Gobierno, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor y la Secretaría Distrital de Planeación.

Que la Resolución 233 de 2018 modificada parcialmente por la Resolución 753 de 2020 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá estableció los lineamientos para el funcionamiento, operación, seguimiento e informes de las Instancias de Coordinación del Distrito Capital.

Que para el adecuado funcionamiento de la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual, en particular en lo concerniente al seguimiento al Plan de Acción, así como a los sectores poblaciones que son beneficiarios de la Política Pública, la implementación de las Estrategias de Territorización, y Fortalecimiento a la Atención de Violencias por Prejuicio es necesario crear la Unidad Técnica de Apoyo General, la Unidad Técnica de Apoyo Trans, y las Unidades Técnicas de Apoyo Local LGBTI y la Unidad Técnica de Casos Urgentes LGBTI.

Que en este sentido, tanto la reglamentación de la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual como la creación de las Unidades Técnicas de Apoyo anteriormente mencionadas, cuentan con concepto positivo de la Dirección de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, mediante oficio No. 2-2023-28180, la Dirección de Formulación y Seguimiento de Políticas Públicas de la Secretaría Distrital de Planeación, mediante Memorando No. 3-2024-18777 y la Dirección para la Gestión del Desarrollo Local de la Secretaría Distrital de Gobierno, mediante el oficio No. 202442100351551. En concordancia con lo establecido en el artículo 7 del Decreto Distrital 547 de 2016.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

467

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____ Pág. 9 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

Que la Subdirección para Asuntos LGBTI de la Secretaría Distrital de Integración Social, mediante radicado No. S2024086193, en relación con el presente acto administrativo expresó *“CONCEPTO FAVORABLE – POSITIVO frente dichas modificaciones, especialmente en lo concerniente a la creación de las Unidades Técnicas de Apoyo Local y las responsabilidades que asume la Secretaría de Integración Social en relación a la secretaria técnica de las mismas”*.

En mérito de lo expuesto:

DECRETA:

Artículo 1.- Objeto. Modificar parcialmente el Decreto Distrital 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”*, así como reglamentar la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual.

TÍTULO I

ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSGENERISTAS E INTERSEXUALES LGBTI- Y SOBRE IDENTIDADES DE GÉNERO Y ORIENTACIONES SEXUALES EN EL DISTRITO CAPITAL

Artículo 2.- Modifíquese el artículo 7 del Decreto Distrital 062 de 2014, el cual quedará así:

“Artículo 7.- Proceso estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales”. El proceso estratégico Fortalecimiento institucional en los niveles distrital y local está orientado a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI; institucionalizar

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

467

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____ Pág. 10 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión política, social, económica y cultural de las personas de los sectores LGBTI; y subsanar las inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos. Incluye los siguientes componentes:

7.1. Desarrollo de capacidades y competencias institucionales. Este componente se refiere al mejoramiento de los conocimientos, habilidades y actitudes en las entidades del Distrito relacionadas con la implementación de esta política.

7.1.1.- Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. Con el objetivo de eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral y que a todas las personas les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad, se adopta la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos. Esta estrategia se desarrolla mediante cuatro líneas de trabajo:

7.1.1.1.- Diseño y aplicación de instrumentos. Se diseñarán y aplicarán instrumentos que permitan identificar formas de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral desde y hacia servidoras y servidores públicos.

7.1.1.2.- Desarrollo de estrategias en cada entidad. Se desarrollarán estrategias en las entidades encaminadas a reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral del Distrito Capital, con especial énfasis en las y los servidores públicos de los sectores sociales LGBTI.

7.1.1.3.- Revisión y ajuste de procesos, procedimientos y manuales de las áreas encargadas de Talento Humano de las entidades distritales. Se realizará la revisión y ajuste a fin de que se incluyan los lineamientos y normatividad respectiva que haga posible el respeto de las orientaciones sexuales e identidades de género diversas en el ámbito laboral.

7.1.1.4.- Articulación de estrategias de Ambientes Laborales Inclusivos con el sector privado. Se buscarán estrategias con la empresa privada, sin cargo para el sector público, que permitan la vinculación de personas de los sectores LGBTI y la eliminación de la discriminación.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. **467** DE _____ Pág. 11 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

7.1.2.- Coordinación de la Estrategia. La Secretaría Distrital de Planeación, a través de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros o quien haga sus veces, coordinará anualmente con los Sectores del nivel Central, Descentralizado y de las Localidades y sus Oficinas de Talento Humano, o quien haga sus veces, el desarrollo de las líneas de trabajo.

7.2. Garantía del acceso, uso y disfrute de los sistemas institucionales de servicios públicos sociales. Este componente se refiere a la eliminación de barreras y prejuicios que impiden a las personas de los sectores LGBTI el uso y aprovechamiento de los sistemas de servicios públicos sociales y el desarrollo de mecanismos que permitan hacer efectivo el derecho a los mismos. Para ello, se diseñarán y aplicarán de manera sistemática protocolos de atención, rutas y redes de servicios especializados, entre otros mecanismos, desarrollados de acuerdo con las necesidades y condiciones de vulnerabilidad específicas de los sectores LGBTI.

7.3. Territorialización de la política. Este componente se refiere a la implementación de mecanismos que permitan que esta política llegue a los territorios y sea implementada en las instancias y espacios más cercanos a la cotidianidad de la ciudadanía. Para los efectos de la territorialización de la política pública se requiere adelantar las siguientes acciones:

Implementese la Estrategia de Territorialización de la Política Pública LGBTI contenida en el documento *“Articulación de Estrategias Distritales En Bogotá Se Puede Ser”*, el cual hace parte integral del presente decreto, con el objeto de coordinar la implementación de la PPLGBTI entre el nivel distrital, el nivel local y las instancias de participación para mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI.

7.4. Desarrollo y adecuación normativa. Este componente se refiere a la creación de marcos normativos adecuados para el cumplimiento de los objetivos de esta política.

Artículo 3.- Modifíquese el artículo 9 del Decreto Distrital 062 de 2014, el cual quedará así:

“Artículo 9.- Proceso estratégico “Comunicación y educación para el cambio cultural”. Se entiende el proceso estratégico “Comunicación y educación para el cambio cultural” como la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. **467** DE **24 DIC 2024** Pág. 12 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos. Este proceso desarrolla el derecho a la cultura y la comunicación, así como institucionalizar el Festival por la Igualdad en Bogotá D.C., el cual se llevará a cabo anualmente, incluye los siguientes componentes:

9.1. Generación de nuevas representaciones sociales sobre las identidades de género y las orientaciones sexuales desde una perspectiva de derechos. Este componente se refiere a la promoción de la reflexión y la implementación de acciones en lo público que hagan de la ciudad un espacio de educación para la diversidad y la convivencia.

9.2. Visibilización y posicionamiento de la producción cultural de los sectores LGBTI como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de lo público. Este componente se refiere al reconocimiento de los sectores LGBTI como productores de cultura y como sujetos en la redistribución del capital cultural de la ciudad.

9.3. Construcción de una ciudad segura y protectora para las personas de los sectores LGBTI y libre de violencias por identidad de género y orientación sexual. Este componente se refiere al desarrollo del derecho a la seguridad y a una vida libre de violencias en la ciudad. La Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación asume la estrategia de Fortalecimiento a la Atención de Violencia por Prejuicio contra Personas de los sectores LGBTI, contenida en el documento “Articulación de Estrategias Distritales En Bogotá Se Puede Ser, que hace parte integral del presente decreto.

9.4. Escuela para la inclusión y la diversidad. Este componente se refiere a la participación y responsabilidad del sistema educativo del Distrito Capital en la transformación de los imaginarios que legitiman las violencias basadas en la identidad de género y la orientación sexual.

9.5. Adopción de la Estrategia de Cambio Cultural. En desarrollo de este proceso estratégico se adopta la estrategia de Cambio Cultural denominada: “*En Bogotá se puede Ser*” que tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, a través del intercambio de experiencias y construcciones políticas, pedagógicas, culturales y organizativas de la ciudadanía en general.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. **467** DE **24 DIC 2024** Pág. 13 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

Esta se materializa por los sectores a cargo de la política pública a través de las Oficinas Asesoras de Comunicaciones, o quien haga sus veces, teniendo como principal actividad el Festival por la Igualdad de Bogotá que se realiza anualmente, según lo disponga la Secretaría Distrital de Planeación a través de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros o quien haga sus veces, quien es el ente coordinador. Los contenidos de la Estrategia se encuentran descritos en el Documento *“Articulación de Estrategias Distritales En Bogotá Se Puede Ser”*, que hace parte integral del presente proyecto de Decreto.”

Artículo 4.- Modifíquese el artículo 11 del Decreto Distrital 062 de 2014 el cual quedará así:

“Artículo 11.- Plan de Acción. El Plan de Acción de la PPLGBTI fue actualizado por el Documento CONPES D.C. 016 de 2021, las modificaciones y actualizaciones adicionales se realizarán teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto Distrital 668 de 2017 y la Resolución 698 de 2022, expedida por la Secretaría Distrital de Planeación o las normas que las modifiquen o deroguen”

Artículo 5.- Modifíquese el artículo 12 del Decreto Distrital 062 de 2014 el cual quedará así:

“Artículo 12.- Seguimiento e Informe de avance. El seguimiento de la política pública y del plan de acción está a cargo de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación o quien haga sus veces, para lo cual se acatarán los lineamientos del CONPES D.C., en los términos del Decreto Distrital 668 de 2017.”

TÍTULO II

COMISIÓN INTERSECTORIAL DE DIVERSIDAD SEXUAL

Artículo 6.- Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual. Regláméntese la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual antes Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual –MIDS

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación del Decreto N°. **467** DE **24 DIC 2024** Pág. 14 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

como instancia de coordinación, articulación, seguimiento, monitoreo y toma de decisiones de la Política Pública LGBTI de Bogotá.

Artículo 7.- Integración. La Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual estará integrada por:

- 7.1. El Alcalde o Alcaldesa Mayor o su delegado/a.
- 7.2. El /la Secretario/a General de la Alcaldía Mayor de Bogotá o su delegado/a
- 7.3. El /la Secretario/a Distrital de Gobierno o su delegado/a
- 7.4. El /la Director/a del Instituto Distrital para la Participación y Acción Comunal – IDPAC o su delegado/a
- 7.5. El /la Secretario/a Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia o su delegado/a
- 7.6. El /la Secretario/a Distrital de Planeación o su delegado/a
- 7.7. El /la Secretario/a Distrital de Desarrollo Económico, Industria y Turismo o su delegado/a
- 7.8. El /la Secretario/a de Educación del Distrito o su delegado/a
- 7.9. El /la Secretario/a Distrital de Salud o su delegado/a
- 7.10. El /la Secretario/a Distrital de Integración Social o su delegado/a
- 7.11. El /la Director/a Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON o su delegado/a
- 7.12. El /la Secretario/a Distrital de Cultura, Recreación y Deporte o su delegado/a
- 7.13. El /la Secretario/a Jurídico/a Distrital o su delegado/a
- 7.14. El /la Secretario/a Distrital de Movilidad o su delegado/a
- 7.15. El /la Secretario/a Distrital de Hábitat o su delegado/a
- 7.16. El /la Secretario/a Distrital de la Mujer o su delegado/a
- 7.17. El /la Secretario/a Distrital de Ambiente o su delegado/a
- 7.18. El /la Secretario/a Distrital de Hacienda o su delegado/a

Parágrafo 1º. La Personería de Bogotá y la Veeduría Distrital tienen calidad de invitadas permanentes, con voz pero sin voto.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. 467 DE _____ Pág. 15 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

Parágrafo 2. Las entidades que tengan responsabilidades en la implementación del Plan de Acción de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI podrán ser invitadas cuando se estime necesario, conforme a la convocatoria previa que realice la secretaría técnica.

Parágrafo 3. Los/as delegados/as de las diferentes entidades distritales a la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual deberán ser funcionarios/as de carácter directivo o asesor con posibilidad de toma de decisiones, según lo normado por la Ley 489 de 1998.

Artículo 8.- Funciones de la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual. Serán funciones de la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual:

8.1. Articular y orientar la ejecución de funciones, la prestación de servicios y el desarrollo de acciones de implementación de la Política Pública LGBTI, que comprometan organismos o entidades pertenecientes a diferentes Sectores Administrativos de Coordinación.

8.2. Garantizar la coordinación de las entidades y sectores que responden por la implementación de la Política Pública LGBTI, estrategias y programas definidos en el Plan de Desarrollo, el Plan de Ordenamiento Territorial, el Plan de Gestión Ambiental y todos los demás planes y programas distritales.

8.3. Coordinar y efectuar el seguimiento a las acciones intersectoriales, estrategias y las actividades programadas en su plan de trabajo.

8.4. Generar recomendaciones para una adecuada implementación de la Política Pública LGBTI.

8.5. Servir como espacio de toma de decisiones técnicas para optimizar las rutas de atención de la Política Pública LGBTI.

8.6. Articular acciones con otros espacios de coordinación con el fin de fortalecer la Política Pública LGBTI y su plan de acción.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

467

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____

Pág. 16 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

8.7. Generar los mecanismos para la articulación con la Unidad Técnica de Apoyo Trans, General, Casos Urgentes y Unidades Técnicas de Apoyo Local.

8.8. Expedir y modificar su reglamento.

Artículo 9.- Presidencia. La Presidencia de la Comisión estará a cargo del/a Secretario/a Distrital de Planeación o su delegado/a quien desarrollará las funciones señaladas en la Resolución 233 de 2018, modificada por la Resolución 753 de 2020, o las disposiciones que la modifiquen o sustituyan.

Artículo 10.- Secretaría Técnica. La Secretaría Técnica de la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual estará a cargo de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación o quien haga sus veces, quien ejercerá las funciones descritas en la Resolución 233 de 2018 o las disposiciones que la modifiquen o sustituyan.

Artículo 11.- Sesiones. La Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual sesionará, ordinariamente tres veces al año y, extraordinariamente en cualquier tiempo cuando sea convocado por su presidente/a o alguno/a de los integrantes lo solicite.

Artículo 12.- Quorum y toma de decisiones. Existirá quorum deliberatorio cuando estén presentes la mitad más uno de los integrantes permanentes de la Comisión con voz y voto. Las decisiones del Comité serán tomadas con la mitad más uno de los integrantes asistentes. Los/las invitados/as permanentes u ocasionales tendrán voz, pero no voto y no harán parte del quorum.

TÍTULO III

UNIDADES TÉCNICAS DE APOYO

Artículo 13.- Unidad Técnica de Apoyo General. Créese la Unidad Técnica de Apoyo General como la instancia encargada de brindar el soporte técnico y logístico, así como operativizar los acuerdos de la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual para el oportuno y eficiente

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. **467** DE _____ Pág. 17 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

desarrollo de la misma. Estará conformada por el/a profesional referente designado por cada entidad que conforma la Comisión para hacer seguimiento a la Política Pública LGBTI. La Secretaría Técnica de este espacio estará a cargo de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros o quien haga sus veces y se reunirá tres veces al año.

Artículo 14.- Unidad Técnica de Apoyo Trans. Créese la Unidad Técnica de Apoyo Trans la cual abordará los temas específicos de este sector social y hará seguimiento a los planes, programas y proyectos que aborden acciones afirmativas para personas transgénero, así como para personas no binarias y/o personas que se reconocen con otras identidades de género no normativas. Estará conformada por una persona transgénero designadas por cada entidad que tiene asiento en la Comisión, de no ser posible, las y los asistentes serán los mismos designados a la UTA General.. La Secretaría Técnica de este espacio estará a cargo de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros o quien haga sus veces y se reunirá cuatro veces al año.

Artículo 15.- Unidad Técnica de Apoyo de Casos Urgentes. Créese la Unidad Técnica de Apoyo de Casos Urgentes, que servirá como espacio de articulación para la atención integral a casos urgentes de discriminación u otras formas de violencia, o que por su complejidad requieran la intervención de varias entidades desde su misionalidad. La Unidad Técnica de Apoyo sesionará una vez al mes sin perjuicio de poder reunirse de manera extraordinaria. Estará conformada por un profesional delegado de cada entidad que presta atención sociojurídica a las personas de los sectores sociales LGBTI. La Secretaría Técnica estará a cargo de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación o quien haga sus veces.

Artículo 16.- Unidades Técnicas de Apoyo Local. Créense las Unidades Técnicas de Apoyo Local en las 20 Localidades del Distrito Capital con el propósito de generar procesos de articulación entre las alcaldías locales y los sectores de la administración distrital presentes en las localidades del Distrito Capital, en el marco de la estrategia de territorialización de la Política Pública LGBTI y la garantía del ejercicio pleno de derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI. Estará conformada por un profesional delegado de cada entidad que

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. **467** DE _____

Pág. 18 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

preste servicios a las personas de los sectores LGBTI en lo local. La presidencia de dichos espacios estará a cargo de las Alcaldías Locales y la Secretaría Técnica a cargo de la Secretaría Distrital de Integración Social, se reunirán mensualmente en cada una de las 20 localidades del Distrito. Asumirá su propio reglamento.

Artículo 17.- Funcionamiento de las Unidades Técnicas de Apoyo. Para el funcionamiento de las Unidades Técnicas de Apoyo, cada una de ellas expedirá su propio reglamento. Las UTA deberán presentar los informes correspondientes a la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual, por intermedio de la Secretaría Técnica de ésta.

TÍTULO IV

REGISTRO DISTRITAL DE CARACTERIZACIÓN Y SERVICIOS ASOCIADOS A LOS SECTORES LGBTI

Artículo 18.- Registro Distrital de Caracterización y Servicios asociados a los sectores LGBTI. Créese el Registro Distrital de Caracterización y Servicios asociados a los sectores LGBTI como una herramienta tecnológica para la caracterización e identificación de personas de los sectores LGBTI, beneficiarias de los servicios que ofrecen las entidades distritales en el marco del plan de acción de la política pública LGBTI de Bogotá. La herramienta será administrada por la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación, o quien haga sus veces.

Parágrafo: El Registro Distrital de Caracterización y Servicios asociados a los sectores LGBTI, deberá generar información de carácter estratégico útil para el análisis de los resultados de los servicios que presta la administración distrital a través del plan de acción de la política pública en las personas de los sectores LGBTI.

La información producida por el Registro se utilizará para medir el impacto de las acciones realizadas en las personas de los sectores LGBTI y la manera como a través de su desarrollo se avanza en lograr los resultados de la política pública y de sus objetivos; y se constituye en un elemento para el seguimiento, la evaluación y la toma de decisiones sobre los servicios que

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

467

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°. _____ DE _____ Pág. 19 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

ejecutan las entidades distritales en el marco de esta política pública, así como para la elaboración de informes y procesos de rendición de cuentas.

Artículo 19.- Responsabilidades de reporte. El reporte a este Registro estará a cargo de los sectores responsables de la ejecución del plan de acción, a través de sus Oficinas Asesoras de Planeación, o quien haga sus veces, quienes deben definir sus planes de actividades sectoriales anualmente y al mismo tiempo reportar trimestralmente los avances en relación con la ejecución de lo planeado en el marco del plan de acción de la política pública.

Las entidades y organismos distritales remitirán trimestralmente, a la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, la información actualizada de personas únicas de los sectores LGBTI que han tenido acceso a la oferta de servicios que brindan las entidades distritales a través del plan de acción de la política pública.

La información suministrada en estas bases será utilizada exclusivamente con fines estadísticos de acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

TÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20.- Anexos. Hace parte integral del presente decreto el documento “Articulación de Estrategias Distritales En Bogotá se Puede Ser”.

Artículo 21- Vigencia . El presente decreto rige a partir del día siguiente a su publicación en el Registro Distrital, y modifica los artículos 7, 9, 11 y 12 del Decreto Distrital 062 de 2014.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Bogotá, D.C., a los

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

24 DIC 2024

Continuación del Decreto N°.

467

DE

Pág. 20 de 20

“Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto Distrital 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 y se adoptan otras disposiciones”*, se reglamenta la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual y se adoptan otras disposiciones.

Carlos F. Galán Pachón

24 DIC 2024

CARLOS FERNANDO GALÁN PACHÓN
Alcalde Mayor de Bogotá, D.C.

Ursula Ablanque

URSULA ABLANQUE MEJÍA
Secretaria Distrital de Planeación

Proyectó:
Janet Eliana Zamora
Luz Adriana Páez
Claudia Torres
Marta Ligia Rincón
Camilo Ramírez
Mariana Duque

P. E. Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros
P. E. Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros
P. E. Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros
P. E. Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros
Contratista DDSPG
Contratista DDSPG

Revisó:
Giovanni Perdomo Sanabria
Marcela Giraldo Marín
Luz Adriana Páez
Andrés Leonardo Acosta Hernández
Aprobó:
Carlos Alberto Castañeda Castrillón

Director de Análisis y Conceptos Jurídicos
P.E. Dirección de Análisis y Conceptos Jurídicos
Directora de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros (E)
Subsecretario de Información
Subsecretario de Políticas Públicas y Planeación Social y Económica

Deisi Lorena Pardo Peña

Subsecretaria Jurídica

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310460-FT-078 Versión 01



Serie de documentos sobre diversidad
sexual y de género en Bogotá



ARTICULACIÓN DE ESTRATEGIAS DISTRIALES EN BOGOTÁ SE PUEDE SER



EN **BOGOTÁ**
SE PUEDE SER



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.





Carlos Fernando Galán Pachón
Alcalde Mayor de Bogotá

Ursula Ablanque Mejía
Secretaria Distrital de Planeación

Carlos Alberto Castañeda Castrillón
Subsecretario de Planeación Socioeconómica

David Armando Alonzo Cristancho
Director de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros

ELABORACIÓN Y LÍNEA TÉCNICA

Estrategia de Territorialización

Laura Garzón Tovar
Laura Fajardo
Shannon Delgadillo
Claudia Torres
Alexandra Galeano
Johana Pérez
Camilo Ramírez

Estrategia de Cambio Cultural

Camilo Gómez
Lina Castro
Brian Pino
Viviana Borja
Daihana González

Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos

Mariana Duque
María Sarria
Luz Adriana Paez

Estrategia de Atención a las violencias

Camilo Ramírez
Valentina Sánchez
Janet Zamora

Corrección de estilo

Daihana González Restrepo

Portada y diagramación

Camilo Gómez Cárdenas

2024



SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN
DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD SEXUAL, POBLACIONES Y GÉNEROS

POLÍTICA PÚBLICA LGBTI EN BOGOTÁ
Articulación de Estrategias Distritales

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
2024

1

TABLA DE CONTENIDO

LA POLÍTICA PÚBLICA LGBTI EN EL DISTRITO CAPITAL	3
¿Por qué las estrategias?	3
LAS CUATRO ESTRATEGIAS DISTRITALES	5
Estrategia de Territorialización	5
Antecedentes	
Marco normativo	
La estrategia de territorialización en el Distrito Capital	
Estrategia de cambio cultural #SePuedeSer	13
Antecedentes	
Marco normativo	
Marco conceptual	
La estrategia de Cambio Cultural en el Distrito Capital	
Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos	26
Antecedentes	
Marco normativo	
Marco conceptual	
La estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito Capital	
Estrategia de fortalecimiento a la atención de violencia por prejuicio contra personas de los sectores sociales LGBTI	34
Antecedentes	
Marco Normativo	
Marco Conceptual	
La estrategia de fortalecimiento a la atención de violencia por prejuicio en el Distrito Capital	
ARTICULACIÓN ENTRE LAS ESTRATEGIAS DE LA PPLGBTI	44
LINEAMIENTOS DE LAS ESTRATEGIAS POR CADA SECTOR DISTRITAL	47
BIBLIOGRAFÍA	53

LA POLÍTICA PÚBLICA LGBTI EN EL DISTRITO CAPITAL

Desde la década de los años 40 en Colombia, y puntualmente en Bogotá, se evidencia un trabajo arduo por la garantía de derechos de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales no normativas. Esta incidencia movilizadora por lideresas, líderes y organizaciones sociales ha generado un acumulado de acciones directas, autónomas e incidentes frente a las administraciones distritales y una agenda en términos de la garantía de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI, en el Distrito Capital.

En el periodo de gobierno distrital de Luis Eduardo Garzón (2004-2008), gracias a la incidencia de las organizaciones, líderes y lideresas lesbianas, gays, bisexuales y trans, y mediante el trabajo de servidoras y servidores públicos que apoyaban la defensa y protección de los DD. HH., se iniciaron las primeras acciones para el establecimiento de una política pública dirigida a estos sectores sociales.

Sin embargo, es solo hasta el 28 de diciembre de 2007, último año de gobierno de Garzón, que se expide el Decreto 608 de 2007 por medio del cual se establecen los lineamientos de política pública para la garantía de derechos de las personas LGBTI en Bogotá D.C. Durante la administración de Samuel Moreno Rojas, en el marco del Plan de Desarrollo “Bogotá Positiva: Para Vivir Mejor”, en el programa “Bogotá respeta la Diversidad” se establecieron metas como: 1. atención a 22.000 personas en los cuatro Centros Comunitarios LGBT (uno de ellos que pasaría a ser administrado por el Distrito y tres más que tendrían que crearse); 2. la sensibilización a 20.000 personas entre servidoras y servidores públicos del Distrito y sectores de la sociedad civil, sobre identidades de género y orientación sexual y 3. acompañamiento a la formulación de agendas sociales de los sectores LGBT e implementación de 40 acciones del Plan de Acción de la PPGDLGBT” (MIDS, 2011).

Ahora bien, el Decreto 608 de 2007 y el Acuerdo 371 de 2009 del Concejo de Bogotá por medio del cual se establecen los lineamientos de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans –LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, definen que la Secretaría Distrital de Planeación, a través de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, tiene la función de formular, hacer seguimiento y evaluar esta Política Pública y que la ejecución estará a cargo de las diferentes entidades del Distrito con corresponsabilidad en el tema. El Decreto 062 de 2014 adopta esta Política Pública y su plan de acción y le asigna responsabilidades específicas a los sectores de la Administración Distrital.

¿Por qué las estrategias?

El Decreto 062 de 2014, por medio del cual la Alcaldía Mayor de Bogotá 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, definió como objetivo de la política, el garantizar el ejercicio pleno de derechos de las personas de los sectores LGBTI como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad. Este decreto estableció que la Política Pública se estructura en cuatro procesos estratégicos y doce componentes.

El primer proceso estratégico que se define en la estructura de la política es el fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales orientado a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos de las personas de los sectores LGBTI. Este Decreto incorpora en el artículo 7° **la estrategia de Ambientes**

Laborales Inclusivos, que tiene como objetivo eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral, y busca que a todas las personas les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

La estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos se desarrolla mediante tres líneas de trabajo: i. Diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral desde y hacia servidoras y servidores públicos; ii. Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral del Distrito Capital, con especial énfasis en las y los servidores públicos de los sectores LGBTI; y iii. Desarrollo de procesos, procedimientos y manuales de las Direcciones de Talento Humano de las entidades, en los que se incluyan los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a todas las personas les sean garantizados sus derechos y respetadas su orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral. Asimismo, se establece en el decreto que la Secretaría Distrital de Planeación, a través de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, coordinará con los sectores del nivel central, descentralizado y de las localidades en conjunto con las Oficinas de Talento Humano, el desarrollo de las líneas de trabajo de la estrategia ALI.

El segundo proceso estratégico **es el de Territorialización**, que busca fortalecer la implementación de la PPLGBTI para mejorar la capacidad de respuesta de las instituciones ante la vulneración de derechos de las personas de los sectores LGBTI en las localidades, y pueda llegar a los espacios más cercanos y cotidianos de la ciudadanía.

Un tercer proceso estratégico, se refiere a procesos de comunicación y educación para el cambio cultural, el cual está orientado a la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y la promoción de una cultura ciudadana con perspectiva de derechos. En este proceso estratégico **se adopta la estrategia de Cambio Cultural de la Política Pública** que tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, a través del intercambio de experiencias y construcciones políticas, pedagógicas, culturales y organizativas de la ciudadanía en general. Esta se materializa por los sectores a cargo de la Política Pública a través de las oficinas asesoras de comunicaciones, o quien haga sus veces, teniendo como principal actividad el Festival por la Igualdad de Bogotá.

Finalmente, y en el marco de este proceso estratégico, se desarrolla también **la estrategia de Fortalecimiento a la Atención de Violencias por Prejuicio contra Personas de los Sectores Sociales LGBTI**. Esta estrategia busca fomentar la atención integral y el acceso efectivo a la justicia para personas de los sectores sociales LGBTI; a su vez, busca aumentar las capacidades y competencias institucionales en las entidades del Distrito para la atención de las violencias en los espacios públicos y privados. Se pretende así, la construcción de una ciudad segura y protectora para las personas de los sectores sociales LGBTI.

LAS CUATRO ESTRATEGIAS DISTRITALES

Esta sección busca presentar cada una de las cuatro estrategias transversales de la PPLGBTI. Para cada una de las estrategias, se detallan los antecedentes, el marco normativo y conceptual y una descripción detallada de la estrategia y su operatividad.

Estrategia de Territorialización

Antecedentes

La Administración Distrital de Bogotá ha venido implementando la política pública LGBTI desde hace más de 10 años, con el propósito de garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas de los sectores LGBTI, como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad, según el artículo 3 del acuerdo 371 de 2009 y ratificado en el artículo 5 del decreto 062 de 2014.

En atención a las recomendaciones efectuadas en el documento de evaluación de la PPLGBTI, realizado por la Universidad Nacional de Colombia y la Secretaría Distrital de Planeación a través del Convenio 327 de 2019, se identificaron las siguientes debilidades respecto a la implementación de la política en los territorios: i). no hay lineamientos conceptuales técnicos claros que orienten la territorialización, ii). Inexistencia de un acto normativo que reglamente el desarrollo del componente de territorialización, iii). existe traslape de funciones entre las entidades que tienen competencia en su desarrollo, iv). Hay debilidad en la articulación institucional de la política pública con las instancias de participación local, y v). Existe deficiencia de información local en relación con la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI en las localidades.

Por su parte, la Veeduría Distrital también realizó en el 2018 una evaluación de la PPLGBTI, en la que identificó un bajo conocimiento de la normatividad que define las funciones de la territorialización de la PPLGBTI, e insuficiente claridad de lineamientos y acciones para la adecuada territorialización de la política.

Con base en estos hallazgos, en el 2020 se realizó el proceso de diseño de la estrategia con miras a subsanar las deficiencias mostradas en la evaluación y proyectar la estrategia de territorialización para los siguientes 10 años de ejecución del plan de acción de la política, con asistencia técnica a las entidades del Distrito que implementan la PPLGBTI en las localidades, incluyendo las Alcaldías Locales.

Marco normativo

Según el artículo 6 del Decreto 062 de 2014, la PPLGBTI está organizada en procesos estratégicos, componentes y líneas de acción. La territorialización de la política es un componente del proceso estratégico “Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales”. Este proceso, según el artículo 7 del mismo Decreto, “está orientado a mejorar la capacidad de acción y de respuesta de las instituciones del Distrito ante la vulneración de derechos a las personas de los sectores LGBTI. También implica institucionalizar acciones afirmativas encaminadas a superar la exclusión política, social, económica y cultural de las personas de los sectores LGBTI y a subsanar las inequidades resultantes de la vulneración y no garantía de sus derechos”. El mismo artículo define la territorialización como:

“la implementación de mecanismos que permitan que esta política llegue a los territorios y sea implementada en las instancias y espacios más cercanos a la cotidianidad de la ciudadanía”.

Adicionalmente, dentro de las funciones que el Decreto 432 de 2022 le asigna a la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, en su artículo 30, literal e) se indica, “elaborar

los lineamientos y asesorar técnicamente a las entidades distritales en la transversalización de los enfoques poblacional, diferencial y de géneros en los instrumentos de planeación distrital y local”.

Marco conceptual: territorio y territorialización

El territorio en esta estrategia corresponde a cada una de las 20 localidades del Distrito Capital, en las que a su interior interactúan las “organizaciones, instituciones y redes sociales concatenadas en un entramado político administrativo, sociocultural, e institucional que potencian las transformaciones necesarias para la disminución de la discriminación de los sectores LGBTI” (SDP, 2016, 87). En ese sentido, se acoge el concepto territorio social para no limitar el territorio a lo espacial o geográfico sino como un entorno socialmente construido.

A su vez, el “*documento lineamiento conceptual de política pública LGBTI*” de la SDP de 2015, señala que la territorialización hace referencia a las acciones de gobierno necesarias para la transformación del conjunto de valores, asociados a la discriminación de las personas de los sectores LGBTI. Implica visibilizar el reconocimiento de esa política pública por la ciudadanía y la institucionalización de la misma al interior de cada entidad con presencia local.

Adicionalmente, la territorialización es un sistema de interacción que involucra las diferentes entidades (subsistemas) que implementan la política pública en el marco de sus misionalidades, para conseguir de manera más eficaz la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en las localidades.

Esta apuesta remite al concepto de Gestión Pública como lo explica Vargas: “la territorialización no es la simple ejecución de acciones sino una apuesta de gobernabilidad como una cualidad institucional de un gobierno para actuar eficaz y legítimamente, así como una apuesta de gobernanza, la cual se asume como el diseño institucional que permite dicha capacidad de toma de decisiones y gestión pública”. (2011, p.39).

En esa medida, la territorialización en clave de la gestión pública implica la ejecución de acciones coordinadas entre sí e interrelacionadas con las realidades que se logran identificar desde las instituciones y la ciudadanía. Así también lo señala Avendaño cuando establece que “la gestión pública bajo una lógica de territorialización supone un complejo ejercicio de análisis de las realidades e implementación de las políticas en estas, sin olvidar los marcos jurídicos e institucionales, buscando en ese mismo ejercicio, articular las prioridades sociales con las que existen en los programas y planes de gobierno entre el nivel central y el local.” (Avendaño, 2014).

La estrategia de territorialización de la PPLGBTI en el Distrito Capital

El objetivo de la estrategia de territorialización de la PPLGBTI a la luz del proceso estratégico “**Fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales**” es brindar asistencia técnica a las entidades del Distrito que implementan la PPLGBTI en las localidades, para mejorar la capacidad de respuesta de las instituciones ante la vulneración de derechos de las personas de los sectores LGBTI en las localidades y pueda llegar a los espacios más cercanos a la cotidianidad de la ciudadanía.

Los objetivos específicos son:

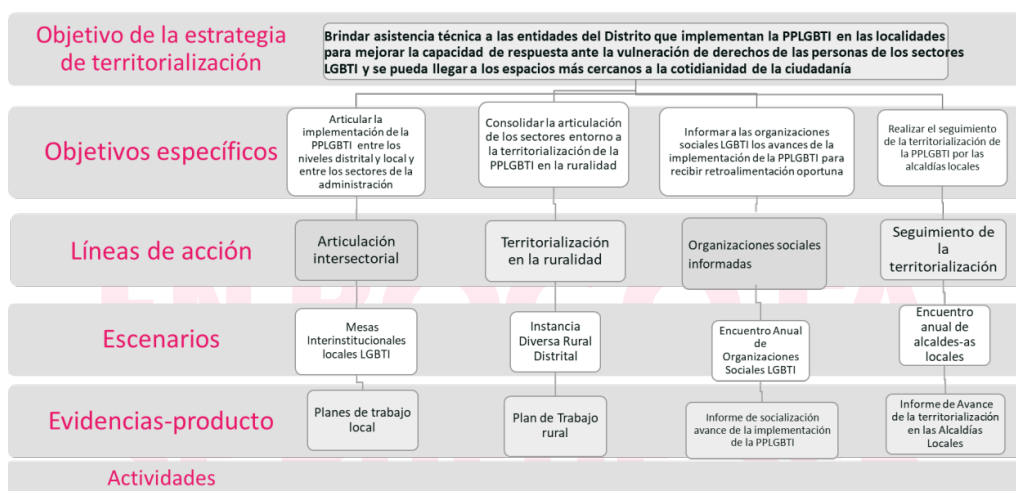
- Articular la implementación de la PPLGBTI entre los niveles distrital y local y entre los sectores de la Administración.
- Consolidar la articulación de los sectores en torno a la territorialización de la PPLGBTI en la ruralidad.

- Mantener informadas a las organizaciones sociales LGBTI sobre la implementación de la PPLGBTI para recibir retroalimentación oportuna.
- Realizar el seguimiento de la territorialización de la PPLGBTI realizada por las alcaldías locales.

De estos cuatro objetivos específicos surgen las líneas de acción:

- 1) Articulación Intersectorial
- 2) Territorialización en la Ruralidad
- 3) Organizaciones Sociales Informadas
- 4) Seguimiento a la Territorialización.

Figura 1. Estrategia Distrital de Territorialización de la PPLGBTI
Elaboración propia



Líneas de acción

I. Articulación intersectorial: con la puesta en marcha de esta línea de acción, se pretende dar cumplimiento al objetivo específico de la estrategia: articular la implementación de la PPLGBTI entre los niveles distrital y local, y entre los sectores de la administración que mejore las relaciones y concertaciones institucionales.

Respecto a la articulación entre los niveles distrital y local y atendiendo al artículo 9 del Acuerdo 371 de 2009 del Concejo de Bogotá al referir que “las diferentes entidades del Distrito Capital que ejecutan la política pública privilegiarán como espacio de articulación, seguimiento y monitoreo a la Mesa Intersectorial de Diversidad sexual”, se desarrollarán en dos sesiones anuales de la UTA general de la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual, que versarán sobre el balance de la implementación de la PPLGBTI en las localidades.

Con relación a la articulación entre los sectores de la administración en las localidades, es preciso destacar que la Secretaría Distrital de Integración Social, a partir de sus competencias, ha venido implementando la PPLGBTI y, desde el 2012, a través de la Subdirección para Asuntos LGBTI, cuenta con el siguiente objetivo general para la

territorialización de la política pública LGBTI, según el documento “lineamiento metodológico para la territorialización de la política pública LGBTI distrito diverso” de 2018:

“Consolidar sinergias entre los actores presentes en el territorio alrededor de los asuntos LGBTI, a través del fortalecimiento de la gestión pública, la implementación de soluciones integrales, la promoción de maneras más armónicas de convivencia para la territorialización de la política pública LGBTI en Bogotá”.

Y como objetivo específico señala:

“Desarrollar procesos de articulación, concurrencia y transversalización para dar respuestas institucionales integrales para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI, mediante las mesas Interinstitucionales LGBTI”

Con esos propósitos, la SDIS con las Mesas Interinstitucionales LGBTI, hoy Unidades Técnicas de Apoyo, a través del componente “fortalecimiento de la gestión pública”, ha venido desarrollando procesos de articulación, concurrencia y transversalización para dar respuestas institucionalmente integrales, para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI. A ese espacio mensual de las UTA’s “convergen todas las instituciones que hacen presencia en las localidades, tienen compromisos en el marco del Plan de Acción de la Política Pública y/o aportan a la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI” (2018, p. 16). “De manera específica es el vehículo mediante el cual se implementan los lineamientos para territorializar la política pública LGBT desde el sector Integración Social” (2018, p. 20).

Destacando la importancia de este escenario local y con el interés de intercambiar información respecto a la consolidación de la estrategia de territorialización, en el primer semestre del 2021, la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros realizó tres encuentros sectoriales para realizar un balance entre las entidades respecto de la situación de las Mesas Interinstitucionales Locales, que sirviera para disminuir las dificultades y potenciar las fortalezas con miras a formalizarlo como la instancia interinstitucional local para la estrategia distrital de territorialización de la política LGBTI.

Dentro de la información obtenida, las entidades participantes manifestaron la necesidad de posicionar estas mesas como espacios de construcción conjunta, de carácter estratégico y operativo para la articulación interinstitucional. Por lo anterior, con la entrada en vigencia del Decreto 062 del 2014 modificado, se espera que sea un espacio que permita el desarrollo de agendas locales apoyadas en diagnósticos territoriales, para no centrarse en apuestas de una sola entidad. La participación de las entidades en ese espacio se realizará a la luz de sus competencias. También se acordó fortalecer la participación de las subdirecciones técnicas de la Secretaría Distrital de Integración Social en este espacio local, para transversalizar las demás políticas públicas poblacionales a cargo de esa entidad.

Para el logro de estas apuestas, la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación realizará acompañamiento técnico en la formulación e implementación del plan de trabajo local de las Unidades de Apoyo Técnico Locales, con la intención de planear y concertar acciones interinstitucionales que aporten a la disminución de la vulneración de derechos de las personas de los sectores LGBTI en las localidades, y minimizar acciones sueltas y con bajo impacto.

En apoyo a lo anterior, la Subdirección para Asuntos LGBTI de la SDIS elaboró y aportó el lineamiento técnico de las Mesas Interinstitucionales Locales, que se constituye en un documento de apoyo para el diseño de la estrategia de territorialización de la PPLGBTI en el Distrito. Con la puesta en marcha de este lineamiento, estos espacios a la vez, se potencian como mecanismo de integración institucional entre la implementación local de la Política Pública LGBTI y la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual (antes Mesa Intersectorial

de Diversidad Sexual -MIDS) en una apuesta de conexión y concertación de agendas locales y distritales.

En ese orden, el plan de trabajo de las unidades técnicas locales, como lo sugiere el lineamiento técnico de la Subdirección para Asuntos LGBTI, debe estar construido acorde con las responsabilidades de las entidades y conectadas con los procesos estratégicos que estructuran la política pública. Así mismo, se espera fortalecer la mesa rural diversa de Sumapaz, que permita la implementación de la PPLGBTI en esa localidad.

Teniendo en cuenta que la Mesa Intersectorial de Diversidad Sexual en adelante será la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual, se decidió que las Mesas Interinstitucionales Locales llevarán el nombre de Unidades Técnicas de Apoyo Local (UTAS Locales).

De otra parte, es preciso mencionar que, desde diciembre de 2021, la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros y la Subdirección para Asuntos LGBTI, llevaron a cabo reuniones técnicas para la cualificación de las mesas interinstitucionales locales LGBTI, hoy Unidades Técnicas de Apoyo Local (UTAS Locales) de las cuales surgieron los siguientes acuerdos:

- El rol de las entidades participantes en las UTAS Locales es contribuir desde sus misionales a la garantía de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.
- La Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, en articulación con la Subdirección para Asuntos LGBTI, brindará los lineamientos técnicos necesarios que fortalezcan los equipos territoriales en la implementación de la PPLGBTI.
- Las UTAS Locales llevarán a cabo la articulación con los CLOPS locales tanto en la preparación, ejecución y la sistematización de los resultados, respecto de la PPLGBTI.
- Deberán, igualmente, coordinar acciones con las alcaldías locales para avanzar en la garantía de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI con el liderazgo técnico del equipo local de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros.

Los roles de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros en las UTA Locales son:

- Garantizar que las Unidades Técnicas de apoyo locales hagan parte de la estructura de la PPLGBTI a través de la expedición de un acto administrativo.
- Socializar al interior de los equipos territoriales los lineamientos técnicos indicados en la estrategia de territorialización, la PPLGBTI, su plan de acción, sus estrategias y demás temas de interés para la territorialización.
- Brindar el lineamiento técnico respecto de la territorialización en la ruralidad.
- Brindar asistencia técnica para la formulación, implementación y reporte de los planes de trabajo local para que estos se construyan en el marco de las problemáticas y necesidades locales de las personas de los sectores LGBTI.
- Realizar la articulación entre la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual CIDS y las UTAS Locales.
- Brindar los lineamientos técnicos para territorializar las estrategias de la PPLGBTI en las alcaldías locales y para incorporar los enfoques de la política pública en los proyectos de inversión local y el enfoque poblacional – diferencial y de géneros.
- Prestar apoyo a partir de su competencia, para la generación de conocimiento en los temas relacionados con la implementación de la PPLGBT en las localidades.

Los roles de la Subdirección para Asuntos LGBT son:

- Realizar la Secretaría Técnica, es decir, apoyar administrativa y técnicamente la coordinación de la instancia, lo que incluye la convocatoria a las sesiones ordinarias y extraordinarias, y elaboración, divulgación y archivo de las actas.
- Realizar reportes de implementación trimestral del plan de trabajo local de las UTAS Locales.
- Consolidar los reportes de los planes de trabajo de las UTAS Locales para que la Dirección de Diversidad Sexual realice el seguimiento de la PPLGBTI en las localidades.
- Elaborar informes de la implementación de la PPLGBTI a través de los planes de trabajo de las UTAS Locales.
- Integrar las Casas LGBTI a las agendas o planes de trabajo locales teniendo en cuenta el Decreto 587 de 2017 sobre las funciones de la SDIS que incluye estas casas como parte de la territorialización de la política pública.
- Liderar la transversalización de las demás dependencias de la SDIS de cara a la atención de personas de los sectores LGBTI.
- Disponer de un cronograma distrital de UTAS Locales para evitar cruces entre las mismas.
- Considerar para las UTAS Locales las sesiones virtuales teniendo en cuenta la solicitud de la Alcaldía Mayor de evitar traslados innecesarios y mantener la eficiencia administrativa en las localidades, favoreciendo la participación efectiva de los enlaces territoriales que asisten a varias UTAS de la Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual.

II. Coordinación de la territorialización de la PPLGBTI en la ruralidad.

La importancia de construir y alinear la PPLGBTI con una estrategia diseñada exclusivamente para la ruralidad en Bogotá se convierte en una necesidad que emerge desde el Distrito al identificar que, buena parte del desarrollo rural sostenible, implica la garantía de las libertades de las personas que habitan los territorios en sus diversidades; entendiendo que las dinámicas sociales y culturales de la ruralidad requieren un planteamiento estratégico particular y que deben cohesionarse con los planteamientos dispuestos para la territorialización de la PPLGBTI, con los matices que requiere la población rural en cada una de las nueve (9) localidades con áreas rurales en Bogotá.

El documento “*Implementación de la política pública LGBTI en la ruralidad de Bogotá*” plantea los lineamientos para la territorialización de la política pública LGBTI en la ruralidad de Bogotá y que se proyectan de acuerdo con:

1. Conformación de la Mesa Diversa Rural (MDR)

La MDR debe constituirse como un espacio institucional conformado por los sectores del Distrito Capital, con el objetivo de desarrollar conjuntamente un plan de trabajo para llevar a cabo la territorialización de la PPLGBTI en las zonas rurales de las localidades del Distrito. El plan de trabajo transversal a la MDR implementará acciones encaminadas a socializar y sensibilizar los conceptos clave para entender la PPLGBTI con la ciudadanía. Este proceso inicial se daría con el acompañamiento de líderes y lideresas de la comunidad campesina en bloques intergeneracionales e inter veredales, con el fin de que la transversalización de estrategias de la PPLGBTI llegue a todos los rincones de las zonas rurales.

2. Transversalización de la Política Pública LGBTI en la ruralidad

La transversalización de la PPLGBTI en la ruralidad es posible con la implementación de la estrategia Cambio Cultural para promover una cultura libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género, a través de la transformación de imaginarios y eliminación de prejuicios y que conduzcan a cambios de comportamientos y a la defensa de los derechos humanos.

También se transversaliza la PPLGBTI en la ruralidad a través de la implementación de los productos del plan de acción de esa política pública relacionados con la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (ALI) por parte de las alcaldías locales. De igual manera, se brindará la asistencia técnica a las alcaldías locales con zonas rurales para la incorporación de los enfoques de la PPLGBTI y el enfoque poblacional – diferencial y de géneros en los proyectos de inversión local y en los presupuestos participativos.

3. La Verbena por la diversidad

Se proyecta un evento propio de los sectores LGBTI en la ruralidad de Bogotá con el fin de estimular espacios de reconocimiento e integración institucional con la comunidad rural, para socializar la PPLGBTI y hacer presencia activa institucional en los territorios. Busca propiciar un espacio independiente, propio de las comunidades rurales, anterior, paralelo o posterior al Festival por la Igualdad que tiene protagonismo en la Bogotá urbana. La Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros concertará esta iniciativa con los diferentes sectores, para llevar a cabo una serie de acciones y actividades orientadas a la articulación entre población rural, población urbana e institucionalidad.

III. Organizaciones sociales informadas sobre la implementación de la PPLGBTI

Este lineamiento da cumplimiento al objetivo específico de la estrategia: informar a las organizaciones sociales LGBTI los avances de la implementación de la PPLGBTI para recibir retroalimentación oportuna en el marco de la garantía de los derechos en las localidades.

La territorialización de la PPLGBTI también implica mejorar el acceso a la información oportuna y regular sobre los avances de la implementación de la PPLGTI en las localidades, para visibilizar las respuestas institucionales a las necesidades, a través de los productos del Plan de Acción. Con este propósito la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, con el apoyo del IDPAC, convocará a un encuentro anual de organizaciones sociales LGBTI donde también participarán Consejeros y Consejeras de los Consejos Consultivos LGBTI.

Parte de la información transmitida será: reportes del Plan de Acción; reportes de los planes de trabajo de las UTA's Locales; identificación y caracterización de la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI y oferta institucional a nivel territorial; información sobre el encuentro de alcaldías locales, que se hace cada año, sobre la implementación de las estrategias de la PPLGBTI como son Cambio Cultural, Ambientes Laborales Inclusivos – ALI-, incluyendo la implementación de los lineamientos de la Directiva 05 del 2021; la incorporación de los enfoques en los proyectos de inversión, investigaciones y estudios realizados por el Observatorio Poblacional – Diferencial y de Familias de la Secretaría Distrital de Planeación y demás temas de interés de las organizaciones sociales relacionadas con la implementación de la PPLGBTI.

IV. Seguimiento a la territorialización de la PPLGBTI en las alcaldías locales

El objetivo de la línea de acción “seguimiento a la territorialización” es realizar el seguimiento a la territorialización de la PPLGBTI en las alcaldías locales. Como parte de ese seguimiento, se llevará a cabo cada año un encuentro entre alcaldías locales para intercambiar aprendizajes y buenas prácticas sobre la implementación de las estrategias cambio cultural, ambientes laborales inclusivos – ALI- fortalecimiento a la atención de las violencias, en un escenario de construcción colectiva y de alianza institucional, visibilizando lo avanzado y planeando apuestas territoriales.

Por otra parte, para el desarrollo de estas cuatro líneas estructurales de acción, la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, en su rol de coordinadora de la PPLGBTI, realizará las siguientes acciones:

1. Diseño de la estrategia de territorialización que identifica los actores locales y precisa las competencias de la territorialización de la PPLGBTI, especialmente entre la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación y de la Subdirección para Asuntos LGBT de la Secretaría Distrital de Integración Social.
2. Como parte del diseño de la estrategia se emitirá un acto normativo que reglamente la territorialización de la PPLGBTI y brinde el sustento normativo que institucionalice su ejecución y seguimiento, y permita la definición clara de su objeto, responsabilidades, espacios de articulación e instancias de participación.
3. Documento de lineamientos de asistencia técnica para la puesta en marcha de las líneas de acción para la territorialización de la PPLGBTI.
4. Desarrollo de un proceso de fortalecimiento y capacitación a los equipos territoriales de las entidades de manera conjunta con la SDIS, que facilite la consistencia de las acciones territoriales en el marco de la política pública LGBTI y los planes de trabajo de las Unidades Técnicas de Apoyo Local.
5. Acompañamiento técnico para la formulación e implementación del plan de trabajo local en las Unidades Técnicas de Apoyo Locales.
6. La Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros solicitará el reporte de la territorialización de la PPLGBTI a la Secretaría Distrital de Integración Social y a las Alcaldías Locales, a partir de los productos de territorialización incluidos en el Plan de Acción 2021 – 2032.
7. Elaboración de documentos con información diagnóstica disponible a nivel local sobre situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI y con información sobre oferta institucional a nivel territorial proveniente de las entidades presentes en los territorios. Su producción requiere de ejercicios de coordinación interinstitucional para la entrega de información, que será analizada por la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, de manera que se presenten reportes claros y pertinentes a las realidades y dinámicas territoriales.

Una de las fuentes de información para el desarrollo de los documentos es el Registro Distrital LGBTI. Estos documentos estarán disponibles para consulta por parte de las entidades involucradas y servirán para la toma de decisiones en la elaboración de proyectos, programas, planes de desarrollo distrital y planes de desarrollo local. Puntualmente este producto corresponde a un sistema de registro por localidad y visualización de los impactos de la política pública. Se espera con estos documentos construir una línea de base local con relación a la situación de derechos de las

personas de los sectores LGBTI que aporten a la solución de la deficiencia de información local.

Por lo anterior, es necesario construir un perfil sociodemográfico y de caracterización de la situación de derechos, con información estadística para la toma de decisiones de política pública a nivel de las localidades. Con esta apuesta se fortalecerá el sistema local de información sobre demanda de servicios en las localidades con la vinculación estratégica de las alcaldías locales. También serán publicados en el micrositio de la PPLGBTI.

8. Se prestará asistencia técnica para que las alcaldías locales implementen y reporten la implementación de la PPLGBTI. Realizará el encuentro anual de alcaldías locales para la socialización de los avances de la implementación de la PPLGBTI en las localidades. Con el resultado de cada encuentro distrital se realizará un ejercicio de sistematización elaborado por la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, que se formalizarán a través de documentos y que serán publicados en los micrositios de la PPLGBTI.
9. Se brindará asistencia técnica para que las alcaldías locales fortalezcan las capacidades institucionales de las localidades, a través de la formación y capacitación de servidores públicos y contratistas (delegados y enlaces), para asegurar la inclusión de los derechos de las personas de los sectores LGBTI, las perspectivas de género y el enfoque por orientación sexual, en la formulación y ejecución de programas, proyectos de inversión, presupuestos participativos e instrumentos de planeación de las localidades.
10. Se brindará la asistencia técnica para coordinar la territorialización de la PPLGBTI en las localidades rurales de Bogotá D. C.
11. Considerando que el CLOPS es la instancia consultiva para la construcción conjunta de agendas estratégicas de participación y control social en el proceso de formulación y desarrollo de las políticas públicas que en materia social adopte la ciudad, es indispensable que la articulación intersectorial local para la ejecución de la PPLGBTI se articule con esta instancia para el logro de apuestas distritales.

Estrategia de Cambio Cultural #SePuedeSer

Antecedentes

La Política Pública LGBTI, fue aprobada mediante el Acuerdo 371 de 2009, y su objetivo es:

Fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, a través del intercambio de experiencias y construcciones políticas, pedagógicas, culturales y organizativas de la ciudadanía en general.

La estrategia de Cambio Cultural surge como una demanda emanada del Consejo Consultivo LGBTI de la ciudad en 2010, espacio autónomo que asesora en lineamientos técnicos y hace veeduría sobre la implementación de la política pública.

Desde 2010, se hizo evidente que no era suficiente generar acciones administrativas y de política social, sino que era necesario desarrollar acciones estratégicas en los campos de la educación, la comunicación y la cultura. Estas reflexiones dieron paso a la creación de la estrategia de Cambio Cultural que subyace también de la idea de que la *“la política pública reconoce que se requieren transformar las representaciones, los imaginarios y las prácticas*

culturales que reproducen y legitiman la discriminación y la exclusión por identidad de género u orientación sexual” (Secretaría Distrital de Planeación, 2015, 29).

Durante las diferentes administraciones en los 12 años de la vigencia de la política pública LGBTI (2010-2021), cada una se apoderó de esta desde su propia visión comunicativa. Si bien los objetivos y lineamientos de la estrategia se han mantenido intactos a lo largo de los 12 años, la imagen de la PPLGBTI ha sido cambiante.

Tabla 1. Cambio de imagen de la Política Pública LGBTI
Fuente: Elaboración propia

Bogotá Positiva (2011-2012)	Bogotá Humana (2012-2015)	Bogotá Mejor Para Todos (2016 - 2019)
		

La tabla anterior muestra los diferentes logos empleados por cada una de las administraciones.

Marco normativo

El marco normativo asociado a la estrategia de Cambio Cultural se enmarca en primera instancia en, el Acuerdo 371 de 2009. Este acuerdo establece los lineamientos de la Política Pública para la garantía plena de derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales y trans - LGBT - en Bogotá, con la que se pretende garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo en la ciudad.

En segundo lugar, el Decreto 062 de 2014 (Art. 9), el cual dictamina los procesos estratégicos de “Comunicación y educación para el cambio cultural”. En este artículo del decreto se entiende dicho proceso como la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos.

Marco conceptual

En primera instancia, es importante mencionar el concepto de **Cambio Cultural**, esto desde el reconocimiento de la importancia de la cultura y la necesidad de cambio:

Las culturas son vivas, como los seres humanos. Y, como en ellos, su continuidad no es estática sino dinámica. Aun cuando mantengamos una fuerte lealtad a nuestra identidad cultural, ninguno de nosotros vive en su cultura como lo hacían sus abuelos. Las únicas culturas estáticas son las que ya han desaparecido o han quedado congeladas en los museos. (Albó, 2003, p.p 29 - 33)

A partir de lo anterior y de los términos que se relacionan con los derechos por los que se lucha dentro de los sectores LGBTI, a continuación, se desarrollan una serie de conceptos que serán fundamentales para entender la presente estrategia.

El concepto central al que se apunta en la estrategia, y que impulsará otras transformaciones/cambios, es el de la **familia**, entendida como:

El grupo de dos o más personas que coexisten como unidad espiritual, cultural y socio-económica, que aún sin convivir físicamente, comparten necesidades psico-emocionales y materiales, objetivos e intereses comunes de desarrollo, desde distintos aspectos cuya prioridad y dinámica pertenecen a su libre albedrío: psicológico, social, cultural, biológico, económico y legal. (Gómez, E & Villa, V. 2014, p.p. 11 - 20)

Dicha definición rompe con la conceptualización tradicional de este término y entiende las necesidades y transformaciones de la sociedad en el siglo XXI. Sin embargo, Debemos guiarnos por la definición de familias que se encuentra en la Política Pública para las Familias del Distrito 2011-2025 que las entiende como “organizaciones sociales, construidas históricamente, constituidas por personas que se reconocen y son reconocidas en la diversidad de sus estructuras, arreglos, formas, relaciones, roles y subjetividades; las cuales están conformadas por grupos de dos o más personas de diferente o del mismo sexo, con hijos o sin ellos, unidas por una relación de parentesco por consanguinidad, afinidad, adopción o por afecto, en las que se establecen vínculos de apoyo emocional, económico, de cuidado o de afecto, que comparten domicilio, residencia o lugar de habitación de manera habitual y son sujetos colectivos de derecho”. (p.p. 45)

Otro concepto que se abordará en la presente estrategia es el de **igualdad**:

Está siempre relacionada con la justicia. Se reconoce al otro como igual, es decir, merecedor del mismo trato que cada individuo considera merecer. Toda persona es igualmente digna que las otras y por lo tanto debe tener los mismos derechos frente al Estado. Aquí aparece una noción de justicia que corre en paralelo con el principio de igualdad” (Torres Falcon, 2009).

Este concepto tiene total pertinencia en tanto reconoce que los seres humanos son iguales y como iguales todas las personas tienen los mismos derechos, incluido el tener una familia.

La estrategia de cambio cultural en el Distrito Capital

La siguiente figura ilustra los componentes de la estrategia de cambio cultural en su reformulación para los años 2022-2032.

Figura 3. Estrategia de cambio cultural - Elaboración Propia



Desde hace más de una década, Bogotá, a través de la Política Pública LGBTI y a lo largo de los años de implementación, ha trabajado por generar nuevos imaginarios sobre las

personas de los sectores sociales LGBTI y está trabajando en la construcción y comprensión de conceptos de igualdad, diversidad y pluralidad.

Justificación

En uso de los datos de la Encuesta Multipropósito, la siguiente tabla muestra la incidencia de ciertos tipos de discriminación en 2014 y 2017. La tabla revela que, dadas las diferentes fuentes de discriminación, la incidencia por orientación sexual es la más alta ubicándose en 12 %, a su vez, de 2014 a 2017, un periodo de 3 años tan solo se redujeron las discriminaciones en un punto porcentual.

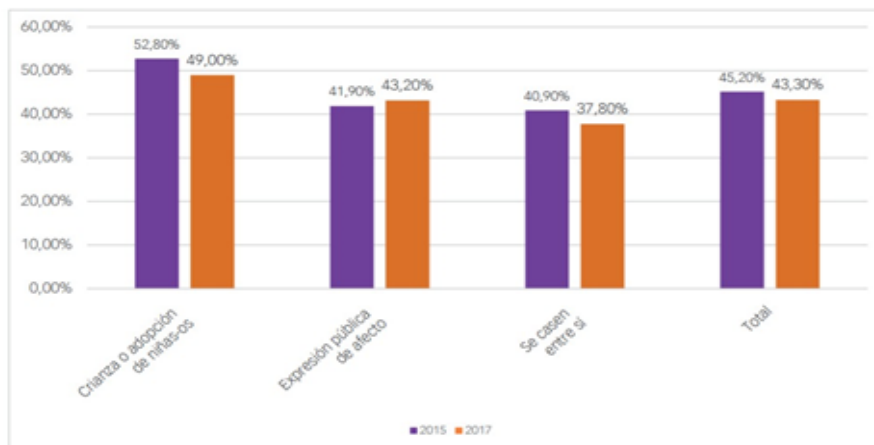
Tabla 2. Discriminación percibida 2014 y 2017 en Bogotá
Observatorio de la PPLGBTI con base en la EM2017

Discriminación por	2014	2017
Orientación sexual	12%	11%
Apariencia	10%	9%
Raza	9,5%	8%
Origen campesino		8%
Religión	8,5%	7%
Ser hombre o mujer	7%	6%
Por la condición económica		4%
Por la identificación con grupos	5,5%	4%

En consecuencia, las cifras de incidencia de discriminación sobre personas de los sectores sociales LGBTI deben seguir alertando. En términos de la estrategia de cambio cultural, son las percepciones negativas las que alimentan discursos de odio y prácticas violentas, y, por tanto, son en dichas percepciones en donde la estrategia debe centrarse.

La Figura 1 abajo, ilustra los datos de la línea de base de la evaluación de la Política Pública. Estos datos también reflejan situaciones alarmantes. La línea de base de la Política Pública (2017-2020) mostró que el 49 % de la población residente en Bogotá considera que a las personas de los sectores LGBTI se les debe prohibir adoptar o criar niñas o niños; el 43 % opina que no deben expresarse afectivamente en público y el 38 % no está de acuerdo con el matrimonio igualitario. Estos datos reflejan la necesidad de trabajar sobre dichas percepciones e imaginarios sociales que alimentan la discriminación contra personas de los sectores sociales LGBTI.

Figura 3. Comparativo 2015-2017, porcentaje de ciudadanos y ciudadanas que considera que a las personas de los sectores LGBTI se le debe prohibir
Fuente: Observatorio PPGBTI con base en la EBC2015-2017



Por lo tanto, es eficiente dirigir los esfuerzos de la estrategia de cambio cultural hacia el aumento de los niveles de percepción positiva de la ciudadanía respecto de diferentes ámbitos relacionados con la familia, como lo son el matrimonio igualitario y la adopción por parte de parejas del mismo sexo, con el objeto de: *“lograr la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI y el desarrollo de una cultura ciudadana respetuosa de las orientaciones sexuales e identidades de género diversas”* (Secretaría Distrital de Planeación, 2013, 29).

Objetivo General:

Fomentar una cultura libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género en Bogotá, a través de la transformación de imaginarios y eliminación de prejuicios existentes promoviendo acciones pedagógicas y culturales basadas en experiencias sociales y políticas.

Objetivos Específicos:

- Difundir la política pública para la garantía plena de derechos de lesbianas, gays, bisexuales y personas trans como eje estructurante del reconocimiento, protección, promoción y ejercicio de derechos fundamentales en perspectiva diferencial.
- Promover conceptos, conocimientos básicos y mensajes sobre las orientaciones sexuales e identidades de género enmarcados en un enfoque de diversidad y derechos humanos.
- Incentivar la aceptación por parte de la ciudadanía bogotana respecto a los proyectos de vida de las personas de los sectores sociales LGBTI, en especial lo relacionado al matrimonio igualitario, la adopción por parte de parejas del mismo sexo y los derechos de las personas trans.

Públicos objetivo:

La estrategia de cambio cultural tiene diferentes públicos objetivo que se justifican en la necesidad de mensajes y acciones diferenciales. A continuación, se referencian los 5 públicos objetivos:

Ciudadanía en general:

La segmentación más importante con respecto a esta audiencia es el centro persuasible, es decir, aquellas personas que en apariencia no tienen postura alguna sobre la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI.

Con este segmento de la población objeto se deben emprender acciones de información, sensibilización y acercamiento a las realidades que viven las personas LGBTI, sus familias y, sobre todo, de los niños, niñas y adolescentes criados por parejas homoparentales.

Por otro lado, y respecto de la segmentación de personas que se muestran a favor de los derechos de las personas LGBTI es necesario reforzar los conocimientos que tienen sobre la política pública, las orientaciones sexuales, identidades de género y la diversidad como valor fundamental de nuestra sociedad. Esto con el propósito de que se conviertan en replicadores y voceros.

Las personas opositoras muy difícilmente cambiarán de opinión respecto de las personas LGBTI, sin embargo, también son un universo heterogéneo. Con ellas sólo es posible emprender **acciones de información sobre los marcos normativos que protegen los derechos de las personas LGBTI** y propiciar debates con base en información cierta.

Sector privado y sociedad civil organizada:

Según las recomendaciones del documento *Balances 2016-2019*, un cambio importante que se debe introducir en la estrategia de cambio cultural es concebir al sector privado como un público objetivo.

Si se quiere que la estrategia tenga un impacto mucho más amplio, se debe incorporar a empresas y gremios, ya que son generadores importantes de imaginarios por medio del consumo y de las dinámicas del mercado. Para lo anterior, es necesario propiciar una serie de incentivos económicos y reputacionales que el sector privado valora por su naturaleza (en mayor medida) comercial, así como de productividad a partir de generación de políticas de bienestar para su personal.

Por otro lado, en el sector de sociedad civil organizada se deben identificar, no sólo organizaciones sociales y comunitarias que trabajan temáticas LGBTI, diversidad sexual y de géneros, sino también todas aquellas cuya labor esté enmarcada en la promoción y defensa de los derechos humanos, así como en la incidencia y participación ciudadana y política. Esto con el objetivo de que se conviertan en replicadores y voceros.

Personas LGBTI:

Este público es el que se busca beneficiar directamente producto de la implementación de la Política Pública en la ciudad. Sin embargo, se evidencian segmentaciones en su interior: hay una parte que son ciudadanos y ciudadanas no organizadas, en las que se debe incrementar el conocimiento sobre la PPLGBTI e informar sobre la oferta institucional del Distrito en esa materia. Por otra parte, hay activistas, líderes, lideresas sociales, comunitarias y de opinión en donde no solo se debe incentivar más el conocimiento de la política pública y sus acciones, sino también promover a las personas para que sean replicadores de los mensajes y aliados en ciertas acciones.

Sector público:

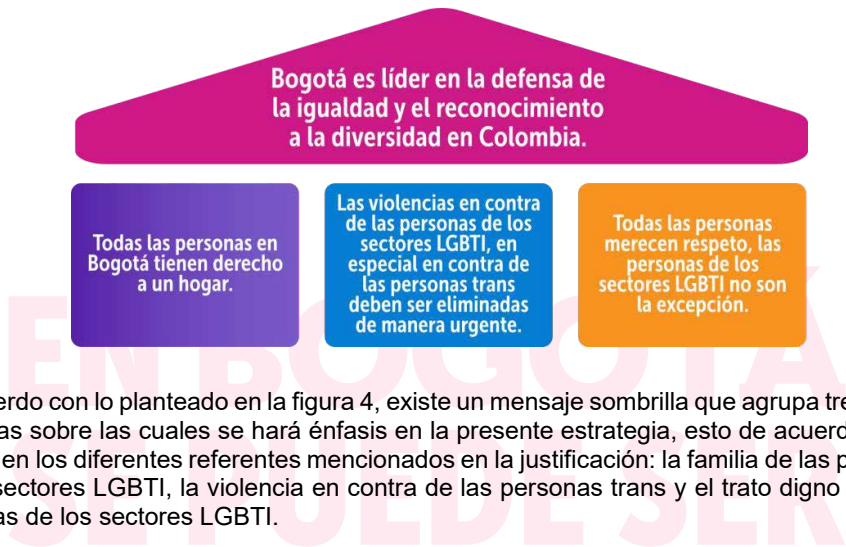
Hay dos niveles en este público: Distrito y Nación. Con los primeros se deben continuar acciones de apropiación institucional de la política pública, tanto por parte de los funcionarios, funcionarias y contratistas como en la misionalidad de las entidades, a través del plan de acción. En cuanto a las entidades y personal del orden nacional las acciones son de incidencia, relacionamiento, capacitación, sensibilización y asistencia técnica, en el marco de la PPLGBTI.

Medios de comunicación:

Este es otro público que se introduce como nuevo dentro la estrategia, aunque ha estado vinculado implícitamente en las acciones que se han desplegado en el pasado. Con los diferentes medios hay que adelantar labores pedagógicas y de información sobre los conceptos básicos de orientaciones sexuales e identidades de género, de la política pública LGBTI y sobre cambio de imaginarios para que la generación de su contenido contribuya a lograr los objetivos planteados.

Mensajes sombrilla de la estrategia:

Figura 4. Mensajes clave de la estrategia
Elaboración Propia



De acuerdo con lo planteado en la figura 4, existe un mensaje sombrilla que agrupa tres líneas temáticas sobre las cuales se hará énfasis en la presente estrategia, esto de acuerdo con lo hallado en los diferentes referentes mencionados en la justificación: la familia de las personas de los sectores LGBTI, la violencia en contra de las personas trans y el trato digno para las personas de los sectores LGBTI.

Bloque 1: Familias

A continuación, se expone el imaginario negativo del **primer bloque temático (familias)**, la transformación que se propone y unas acciones generales propuestas:

Tabla 3. Imaginarios y acciones del bloque 1
Fuente: Elaboración propia

IMAGINARIO	TRANSFORMACIÓN	SUSTENTACIÓN
La familia natural es papá, mamá e hijo(s).	Todas las familias son diversas y las une el amor y el cuidado.	Hay muchos estudios que analizan el impacto del desarrollo infantil de los niños criados en hogares con dos mamás o dos papás. Una investigación del The New England Journal of Medicine reporta que no hay diferencias ni en la salud mental, ni en el desarrollo cognitivo de personas de 25 años que crecieron en familias homoparentales comparadas con un grupo de la misma edad que creció en hogares de familias de parejas heterosexuales.

Las personas LGBTI no pueden ser padres/madres.	Ser padres/madres una decisión de amor.	Fuente: BID. Junio 24, 2019
El matrimonio es entre hombre y mujer.	Todas las personas tienen derecho a elegir a su pareja libremente. Ud considera que el matrimonio entre personas del mismo sexo debe tener los mismos derechos que un matrimonio heterosexual.	Actualmente cerca de 31 países permiten y reconocen el matrimonio entre parejas del mismo sexo con los mismos derechos que un matrimonio heterosexual. En Colombia se aprobó en 2016. Entre 2016 y 2019 se han casado 968 parejas. Fuente: Statista Research Department. Julio 2, 2021.

Bloque 2: Personas trans

Las personas trans son el sector social más discriminado de toda la sigla. Son las que más abandono y exclusión familiar sufren a causa de su identidad de género. En consecuencia, hay tres derechos fundamentales donde esa discriminación se profundiza y se les conculca de manera sistemática: educación, trabajo y salud.

Tabla 4. Imaginarios y acciones del bloque 2
Elaboración propia

IMAGINARIO	TRANSFORMACIÓN	SUSTENTACIÓN
Las personas trans son peligrosas.	Las personas trans están en peligro y tienen derecho a la vida.	En 2020 se registraron 32 crímenes de odio contra personas trans por su identidad de género en Colombia. Fuente: Red Comunitaria Trans. Enero 15, 2021.
Ser trans es una enfermedad.	La identidad de género es una construcción personal y libre. Es un derecho.	Luego de años de lucha e investigación científica y social, en 2018 la OMS despatologizó a las personas trans. la palabra 'transexual' fue reemplazada por el concepto de 'discordancia de género', con el cual se desvincula a la comunidad trans del terreno de las enfermedades mentales y marca su entrada al escenario de la salud sexual.



Todas las personas trans ejercen actividades sexuales pagadas.	Las personas trans son capaces de ejercer cualquier profesión u oficio. Considera que: 1. la mayoría de las personas trans se desempeñan satisfactoriamente en su trabajo 2. todas las personas trans ejercen actividades sexuales pagadas. 3.las personas trans pueden desempeñarse laboralmente en su empresa en un ambiente laboral sin discriminación En su empresa se realizan acciones que promuevan un ambiente laboral sin discriminación por orientación sexual e identidad de género: 1. Protocolos diferenciales en el proceso de selección 2. Capacitación en ambientes laborales inclusivos a todos las y los empleados.	Las personas trans son uno de los sectores poblacionales más excluidos de los sistemas educativos y del mercado laboral a causa de discriminación por identidad de género. Esto las lleva a limitarse a ciertos oficios y postergar sus proyectos de vida. Sin embargo, países como Argentina han avanzado en leyes que garantizan cupos laborales y reconocimiento de la identidad de manera jurídica. En Bogotá, a través de la directiva 005 estamos avanzando en ese mismo camino.
--	--	--

EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER

Bloque 3: Trato digno

En este bloque temático se tratan imaginarios que repercuten directamente con el trato que la sociedad en general tiene hacia las personas LGBTI en la cotidianidad y que generar dinámicas de inclusión o discriminación.

Tabla 5. Imaginarios y acciones del bloque 3
Elaboración propia

IMAGINARIO	TRANSFORMACIÓN	SUSTENTACIÓN
- Los hombres gays son débiles. - Las mujeres lesbianas son machorras - Ser personas trans es usar un disfraz - Las personas bisexuales están indecisas - Los LGBTI tienen que aguantarse las burlas. ¿Quién los manda? - Qué asco los gays y lesbianas que se dan besos en la calle. Deberían respetar.	Las personas LGBTI no son la burla de nadie. Sus orientaciones sexuales e identidades de género son un derecho y son igualmente válidas. Las personas de los sectores LGBTI tienen derecho a ser escuchadas, así como a que su identidad sea reconocida y respetada.	A nivel regional, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en su informe Violencia contra personas LGBTI (2015), señala que existe un alto porcentaje de deserción escolar por causa de la discriminación y exclusión que deben enfrentar los niños, niñas y adolescentes por la forma de vivir su identidad de género, su orientación sexual y su expresión de género en las escuelas y colegios. Las manifestaciones de abuso inician con burlas, bromas, sobrenombres y van escalando, en algunos casos, hasta distintas formas de violencia física, psicológica y sexual. Estos actos están acompañados de ciberacoso, lo que en muchos casos, lleva a intentos de suicidio. Fuente: CIDH. Informe Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Noviembre 12, 2015.
La niñez LGBTI no existe	Los niños y las niñas tienen derecho a crecer libres y sin prejuicios.	A nivel regional, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en su informe Violencia contra personas LGBTI (2015), señala que existe un alto porcentaje de deserción escolar por causa de la discriminación y exclusión que deben enfrentar los niños, niñas y adolescentes por la forma de vivir su identidad de género, su orientación sexual y su expresión de género en las escuelas y colegios. Las manifestaciones de abuso inician con burlas, bromas, sobrenombres y van escalando, en algunos casos, hasta distintas formas de violencia física, psicológica y sexual. Estos actos están acompañados de ciberacoso, lo que en muchos casos, lleva a intentos de suicidio. Fuente: CIDH. Informe Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Noviembre 12, 2015.

Esquema de acción

A partir de lo mencionado previamente, se plantea el siguiente esquema de acción para la estrategia:

1. Generación de empatía: comprensión de la realidad del otro.
2. Transformación de imaginarios negativos: aceptación de los derechos de las personas de los sectores LGBTI.
3. Generación de cambios de comportamientos: cero tolerancia con la discriminación.
4. Fomento de la defensa de los derechos humanos: concepción del otro como un sujeto de iguales derechos a los míos, sin distinción.

Implementación

Figura 5. Marca en Bogotá se puede ser 2022 – 2032
Elaboración propia



En la ejecución de la estrategia de cambio cultural 2022-2032 se realizó la actualización de la marca “En Bogotá se puede ser”, la cual tiene como **elemento central el concepto del abrazo**. Dicho elemento se justifica en la acción de hacer un llamado a la ciudadanía a proteger, cuidar y defender los derechos de las personas de los sectores LGBTI. Es decir, se pretende que todas las personas reconozcan que también hacen parte del cambio frente a los imaginarios culturales que existen.

Adicionalmente, se destacan otros aspectos como: **el corazón**, siendo el principio de lo que es el ser humano y su razón de vivir. **El triángulo rosa**, el cual fue usado en la II Guerra Mundial para identificar a los encarcelados en los campos de concentración nazi como homosexuales y que fue adoptado en la década de los 70 como un símbolo de protesta contra la homofobia y el activismo gay, convirtiéndose en un elemento de orgullo y defensa del movimiento. También se hace uso de **los colores** ya característicos de la bandera LGBTI y se agrega por primera vez los colores de la bandera trans.

Otros detalles de su justificación se encuentran en el Manual de Marca elaborado por la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros.

Figura 6. Marca Ciudad – Versión Diversa
Elaboración propia, aprobada por el Instituto Distrital de Turismo, Invest in Bogotá y la
Cámara de Comercio de Bogotá y acordada con Alcaldía Mayor de Bogotá



La implementación conjunta de la Marca se aprobó en Comité Extraordinario de Marca Ciudad número 04 del 20 de junio de 2020 con el Instituto Distrital de Turismo, Invest in Bogotá y la Cámara de Comercio de Bogotá, su aplicación en el manual de marca de la Alcaldía Mayor para secretarías, sectores y entidades se acordó con la Consejería de Comunicaciones de la Alcaldía Mayor de Bogotá, dicha aplicación se realizará de manera específica para temas internos y externos de las mismas, cuando los productos estén relacionados con temas dirigidos a personas de los sectores sociales LGBTI.

EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER

Campañas y tácticas

Tabla 6. Campañas y tácticas de la estrategia de Cambio Cultural (2022-2032)

Fuente: Elaboración propia.

Bloque temático	Campaña	Tácticas
Abraza la diversidad		- Relaciones públicas: acercamiento con influenciadores. - Medios propios: eucoles. - Medios masivos: boletín de prensa. - Publicidad: pauta en Facebook, material POP. - Digital: publicaciones en Facebook, Twitter, Instagram y Youtube. - Micromarketing: marchas, pasos seguros, eventos en calle.
	Familias	
	Mi familia LGBTI Con mi familia no te metas Bogotá Adopta igualdad	- Digital: publicaciones en Facebook, Twitter, Instagram y Youtube. - Micromarketing: talleres y sensibilizaciones. - Medios masivos: boletín de prensa. - Digital: publicaciones en Facebook, Twitter, Instagram y Youtube. - Micromarketing: talleres y sensibilizaciones.
Personas trans	Las vidas trans importan	- Medios propios: volantes, afiches, mural. - Medios masivos: boletín de prensa. - Digital: publicaciones en Facebook, Twitter, Instagram y Youtube. - Micromarketing: talleres y sensibilizaciones.
	Mi identidad, mi derecho	- Relaciones públicas: reuniones con prestadores de salud y funcionarios de entidades principales. - Medios propios: volantes, mural. - Publicidad: pauta en Facebook. - Digital: publicaciones en Facebook, Twitter, Instagram y Youtube. - Micromarketing: talleres y sensibilizaciones.
Buen trato	Discriminar es un delito	- Medios propios: volantes, afiches, imanes, eucoles. - Medios masivos: boletín de prensa. - Publicidad: pauta en Facebook, comercial de televisión. - Digital: publicaciones en Facebook, Twitter, Instagram y Youtube.
	No somos un chiste	
	Emplea diversidad	- Digital: publicaciones en Facebook, Twitter, Instagram y Youtube, fondos de pantalla. - Micromarketing: talleres y sensibilizaciones.
	Nuestra historia LGBTI	- Medios propios: eucoles. - Medios masivos: boletín de prensa. - Publicidad: pauta en Facebook. - Digital: publicaciones en Facebook, Twitter, Instagram y Youtube. - Micromarketing: marchas.

Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos

Introducción

La Política Pública LGBTI de Bogotá se encuentra estructurada en 4 procesos estratégicos y en el marco de la garantía plena de derechos a las personas de los sectores sociales LGBTI. Para el derecho al trabajo digno, en el año 2008, surgió la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos la cual 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.

Para dar cumplimiento a este objetivo, la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación brinda acompañamiento técnico a las entidades de la administración y a las empresas del sector privado en la implementación de acciones que promuevan la vinculación laboral y fomenten la permanencia de personas LGBTI en los espacios laborales formales.

¿Cómo se llegó hasta este punto?

En el año 2008, surge la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos como una propuesta para la generación de bienestar laboral para servidores y servidoras de los sectores sociales LGBTI. Se basó, en esta primera versión, en una campaña que promovía una serie de acciones lúdicas y pedagógicas. Dos años después, en el año 2010, se aplicó la primera encuesta de clima y de cultura organizacional que incorporó preguntas sobre inclusión de personas de los sectores sociales LGBTI en el ambiente laboral de las entidades públicas.

A partir de los resultados obtenidos se presentaron los lineamientos para el seguimiento y evaluación de la estrategia. Entre el año 2010 y el 2014 se implementaron acciones enmarcadas en la estrategia como parte de los planes de actividades sectoriales a nivel distrital. Esta estrategia se institucionalizó mediante 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”.

En el año 2015, se expidió la Directiva 012, la cual establece los lineamientos para la implementación de la estrategia. Esta Directiva fortaleció la implementación de las líneas de trabajo y fomentó que desde diferentes entidades se realizaran acciones encaminadas a disminuir la discriminación de personas de los sectores LGBTI que trabajan en la Administración Distrital. En paralelo, a nivel distrital se definieron Planes de acción de la Política Pública LGBTI: el primero de 2013-2016 y el segundo de 2017-2020. Durante este periodo se logró la inclusión de la meta “Realizar el 100 % de un plan de trabajo para la implementación de la estrategia distrital de Ambientes Laborales Inclusivos en los sectores de la administración distrital” en los planes sectoriales.

En el 2019, la Dirección de Diversidad Sexual expidió un documento que tuvo como propósito establecer líneas de trabajo, a través de las cuales se lograra el cumplimiento de la meta de diseñar y coordinar la implementación de una estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos en el Distrito y en el sector privado. Este documento proporcionó los lineamientos base para la transformación de imaginarios y representaciones sociales negativas, que afectan el ejercicio de los derechos de las personas LGBTI y la activación de la economía en estos sectores, especialmente en los más vulnerables.

En el año 2020, al finalizar el Plan de Acción 2017-2020, se evaluó la Política Pública y esto llevó a evidenciar la necesidad de realizar una reformulación de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.

La reformulación inició en el 2021 con la expedición del documento CONPES 16 “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” el cual estableció en el objetivo específico #1: “Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI”, 6 productos entre los que se encuentran:

- Actualización e implementación de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos en los quince sectores de la Administración Distrital.
- Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos implementada en entidades del Distrito.
- Jornadas de inducción y reinducción anuales realizadas en las entidades del Distrito para la difusión de la PPLGBTI y sus enfoques.
- Actividades implementadas en el marco de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.
- Piezas elaboradas y difundidas, de manera digital o impresa, de acuerdo con los lineamientos de la estrategia Ambientes Laborales Inclusivos.
- 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.

El resultado esperado con la ejecución de estos productos corresponde al resultado de 1.4 de disminución de la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ambiente laboral de las entidades del Distrito, el cual se espera realizar la primera evaluación en el año 2025.

¿Qué es la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos?

Son acciones y/o actividades formuladas desde la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros mediante la asistencia técnica a los sectores de la administración responsables del cumplimiento del plan de acción, con el liderazgo de las oficinas de Talento Humano o de quien haga sus veces.

Es decir, la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, en el ejercicio de su función de coordinadora de la estrategia ALI, genera anualmente los lineamientos a todos los sectores en donde se referencian las actividades a realizar durante el año lectivo. Estas acciones luego son realizadas por las entidades, de acuerdo con los lineamientos. No todas las acciones se aplican para todos los años y en general se realizan de 2 a 4 acciones anuales.¹ Las entidades cuentan con la asistencia técnica de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros quien les provee los materiales o piezas necesarias para cumplir con la realización de las acciones y está presente en las mismas si así se requiere. Esta estrategia establece tres líneas de trabajo:

Línea 1 de trabajo: 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 las y los servidores públicos.

Línea 2 de trabajo: Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI.

¹ Informes de seguimiento, disponible en : <http://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/diversidad-sexual/seguimiento>

Integran la realización de conversatorios, la presentación y firma de un acta de compromiso, la difusión de boletines informativos, la realización de campañas de comunicación con mensajes por el respeto a la diversidad, el desarrollo de talleres y cine foros que tienen como objetivo la apropiación por parte de las y los servidores públicos de los conceptos sexo, orientación sexual e identidad de género y la promoción de actitudes positivas en la inclusión de personas de los sectores LGBTI en su entorno de trabajo.

Línea 3 de trabajo: Revisión y ajuste de los procesos, procedimientos y manuales de las Direcciones de Talento Humano de las entidades para incluir los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a las personas de los sectores LGBTI les sean garantizados sus derechos en el ámbito laboral.

Se busca que las entidades distritales reconozcan las distintas formas políticas y emocionales de la sexualidad, acaten y den a conocer las disposiciones de la corte constitucional en lo relacionado con los derechos de las parejas del mismo sexo a: pensión (sentencia C-336/2008), ingreso al régimen contributivo en salud en calidad de beneficiarias de su pareja (sentencia C-811/2007); prestación del subsidio familiar en servicios, subsidio familiar de vivienda (sentencia C029/2009) y en general la aplicación a parejas del mismo sexo del régimen legal de protección a parejas heterosexuales.

¿Cómo se genera un Ambiente Laboral Inclusivo?

Inicialmente, para la formulación de la estrategia es necesario partir de la literatura y de las buenas prácticas que destacan cómo se pueden fomentar los ambientes laborales inclusivos.

En primer lugar, para que el ambiente laboral sea inclusivo, la percepción del individuo debe ser positiva para ambas aristas de análisis concebidas en la definición de ALI: pertenencia y autonomía. Para cumplir con el primer punto, el individuo debe tener sentido de pertenencia a la entidad y para sentir pertenencia la persona debe sentir que las relaciones que ha formado con lo/as compañero/as de trabajo son duraderas, de apoyo y afecto. Para cumplir el segundo punto, la autenticidad, las personas deben poder sentir que pueden ser diferentes a los demás, tener opiniones diferentes y aun así ser valorados y respetados por el equipo (Chung y colaboradores, 2020).

Un punto clave encontrado en la literatura respecto la percepción de inclusión para las personas LGBTI es la posibilidad de comunicar la orientación sexual y la identidad de género sin miedo al rechazo o a la discriminación (Ragins y colaboradores, 2007; Brenner y colaboradores, 2010; Badgett y colaboradores, 2019). El mentir acerca de la identidad de género u orientación sexual implica afectaciones a la motivación personal y por ende a la productividad (OCDE, 2018). Para las personas de los sectores LGBTI, esta acción de “libertad de ser” tiene connotaciones altísimas con la percepción de inclusión.

Es importante entender y analizar la inclusión como un proceso dinámico y de constantes cambios y avances. Así como entender y analizar la necesidad de cada persona desde su experiencia de vida para vincularse a trabajos formales.

ABC de la Estrategia.

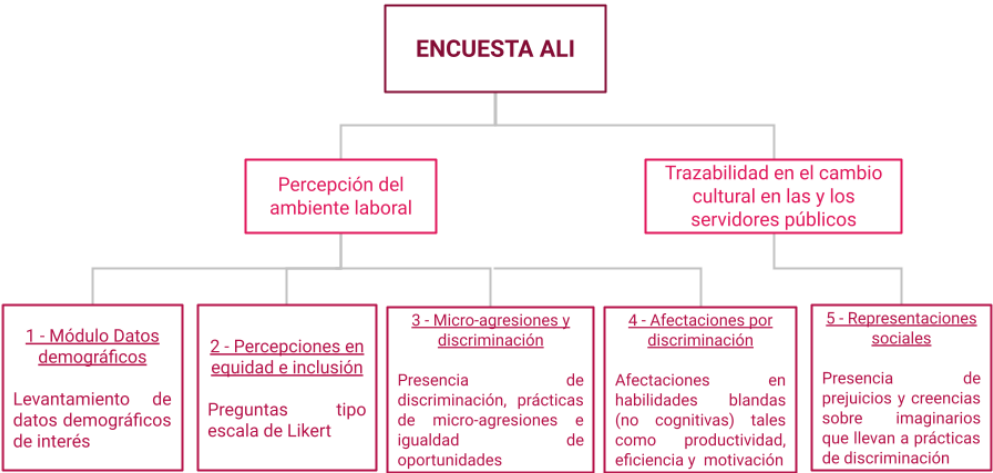
1. Identifique las formas de discriminación en el ambiente laboral.

Realice un análisis cualitativo de las conductas y tratos en las relaciones laborales entre compañero(a)s, así como entre jefe y subordinado(a)s. Para esto se propone la aplicación de la encuesta ALI, la cual consiste en una serie de preguntas que permiten medir la percepción

que tienen los empleados hacia los sectores sociales LGBTI, e identificar cómo se sienten las personas que se reconocen de los sectores LGBTI en el desarrollo de sus actividades laborales.

La encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos permite medir la percepción de inclusión en las entidades distritales mediante las preguntas relacionadas con la percepción autonomía y pertenencia tanto de las personas LGBTI como las que no se auto reconocen. Para esta medición, el Observatorio Poblacional, Diferencial y de Familias ha diseñado el Índice de Inclusión Laboral como una herramienta metodológica que permitirá comparar y evaluar las acciones que se han implementado en las entidades.

Indagar sobre la percepción del ambiente laboral consiste en comparar la percepción de la “mayoría” con la población objeto. Este análisis cualitativo es útil para tener trazabilidad de las percepciones de satisfacción y seguridad y orientar actividades que promuevan el respeto por la diversidad. Adicionalmente, es un insumo para “corregir” las micro violencias mediante estrategias ALI (segunda línea de trabajo).



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.

Durante el primer trimestre del año se debe realizar la formulación de un plan de trabajo con actividades para cada uno de los productos establecidos en el Plan de Acción, la fuente de información primaria para seleccionar y priorizar las actividades a desarrollar debe ser los resultados de la encuesta ALI.

Desde la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, se proponen dos grupos de acciones, acciones informativas y formativas y acciones de concientización. El primer grupo, acciones informativas y formativas, buscan generar cambios en la población mediante procesos de instrucción, como lo son estrategias pedagógicas formales que estimulan el conocimiento. El segundo grupo, acciones de concientización, buscan por su parte, estimular el pensamiento crítico personal por medio de acciones culturales que incentiven los principios de la diversidad y la inclusión, y a su vez, permitan poner en tela de juicio acciones o actitudes discriminatorias.



Acciones formativas e informativas:

- **Conversatorios:** con el objetivo de compartir experiencias y saberes desde la institucionalidad y la academia en torno a la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral en el contexto de la Política Pública LGBTI, incluyendo temas sobre normatividad, causas y efectos de la discriminación, expresiones y actitudes que constituyen discriminación y recomendaciones y tips para actuar y relacionarse con las personas de los sectores LGBTI desde el reconocimiento y respeto por su identidad sexual.
- **Talleres:** encaminados a la apropiación de los conceptos de la PPLGBTI por parte de los asistentes y la promoción de actitudes positivas en la inclusión de personas de los sectores LGBTI en su entorno de trabajo.
- **Sensibilizaciones:** a través de la generación de escenarios para el desarrollo de charlas que confronten a los/las asistentes sobre sus imaginarios y creencias acerca de las personas de los sectores LGBTI, los lleven a reflexionar y reconocer las diversas posibilidades de expresión de la sexualidad y construcción de la identidad cuya existencia es tan válida y respetable como la heterosexualidad impuesta por la cultura.
- **Boletines informativos:** Diseño y difusión en los medios de comunicación de las entidades de comunicados, boletines y artículos en los que se informe sobre la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos y se divulguen y promuevan las diferentes actividades que se realizan en este contexto.
- **Procesos de formación:** formulación y desarrollo de módulos presenciales o virtuales de formación en temas de diversidad sexual y Política Pública LGBTI.
- **Jornadas de inducción y reinducción:** acompañamiento en el proceso de inicio del servidor (a) público (a)/ trabajador (a) en su vinculación a la entidad, se brinda acompañamiento desde la Dirección de Diversidad Sexual para presentar la política pública LGBTI, capacitación en temas de atención e importancia de la inclusión del enfoque diferencial en las acciones cotidianas

Acciones de concientización:

- **Murales:** actividad formulada con el fin de propiciar la expresión de las percepciones sobre la diversidad sexual y orientar a partir de los resultados acciones posteriores en el marco de la estrategia.

- **Cine-Foros:** con el propósito de generar a través de un video, documental, síntesis de una película u otras herramientas audiovisuales, un diálogo o conversación en relación con la discriminación por orientaciones sexuales e identidades de género no normativas.
- **Actos simbólicos:** actos a través de los cuales se asume un compromiso con la no discriminación. Son ejemplos de estos: firma de actas de compromiso con el decálogo de inclusión y no discriminación, adopción e institucionalización de una política de no discriminación en la entidad.
- **Activaciones:** acciones de comunicación (puestas en escena), que recrean situaciones de discriminación en razón a la orientación sexual o identidad de género de las personas de los sectores LGBTI en el ambiente laboral e instalan mensajes orientados a modificar imaginarios, representaciones sociales, actitudes y comportamientos discriminatorios hacia las personas de los sectores LGBTI.
- **Difusión de videos:** como parte de las herramientas pedagógicas para apoyar la realización de procesos de sensibilización y formación en política pública LGBTI, la Dirección de Diversidad Sexual produce material audiovisual.

3. Implemente el plan de trabajo

Desarrolle las actividades planteadas en la vigencia, con el acompañamiento de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros. Planee la logística necesaria y los insumos que cada actividad requiere. Es necesario contar con un cronograma que facilite los procesos de convocatoria y participación.

4. Realice el reporte trimestral de los productos de la estrategia ALI

La secretaría técnica del CONPES y la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, solicitan de manera trimestral a cada entidad el reporte de avance de implementación de las actividades que dan cumplimiento a los productos del Plan de Acción, deberá realizar reporte cualitativo y cuantitativo de cada actividad y remitir la fuente de verificación.

5. Realice el ajuste de procesos, procedimientos y manuales a cargo de las Direcciones de Talento Humano

Para dar cumplimiento al derecho al trabajo digno en condiciones de igualdad y equidad las entidades de la Administración Distrital deberán dar cumplimiento a la normatividad exigida por la Corte Constitucional mediante Sentencias que han blindado a las personas de los sectores sociales LGBTI, especialmente a las personas trans de vulneraciones.

Algunos de estos ajustes que se deben realizar son: incorporar en los formatos y sistemas de información de las entidades las variables, sexo, identidad de género y orientación sexual. Realizar comunicados en los que se informe sobre el procedimiento para vincular al compañero o compañera en el caso de parejas del mismo sexo a la afiliación a salud, pensión, caja de compensación familiar e incorporar en los manuales de inducción de la entidad la política de inclusión y no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

También, transversalizar el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género en los planes de capacitación de las entidades, incluyendo temáticas de formación en PPLGBTI, derechos de las personas de los sectores LGBTI, herramientas conceptuales y metodológicas para la apropiación del tema con la suficiente amplitud y profundidad para facilitar su aplicación en el quehacer cotidiano. Incluir a las personas de los sectores LGBTI y sus familias en los planes de bienestar.

La Administración Distrital ha dado cumplimiento a las acciones afirmativas para la protección de las personas trans, en el 2021 expidió la Directiva 005 “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”, la cual es un esfuerzo por garantizar los derechos de las personas trans en ámbito del mundo del trabajo, ya que invita a generar procesos de vinculación laboral y generar adecuaciones administrativas que garanticen la erradicación y/o disminución de las barreras administrativas que debe enfrentar una persona trans en los procesos de contratación. Adicionalmente, establece dentro de sus lineamientos, generar condiciones para garantizar la permanencia de aquellas personas trans que ya se encuentran vinculadas.

Entre los lineamientos que establece la directiva se encuentra el respeto pleno y uso del nombre identitario en la totalidad del proceso contractual o de nombramiento, la no exigencia de la libreta militar como requisito indispensable de contratación, la formulación e implementación de protocolos de seguridad y confidencialidad de la información, efectuar procesos de capacitación al personal de servicios generales y seguridad de la entidad, y contar con una ruta o protocolo de acompañamiento para la modificación del documento de identidad.

Esta Directiva hace parte de los productos establecidos en el plan de acción, es decir, su vigencia es hasta el 2032.

La estrategia ALI en el sector privado.

Parte del proceso de institucionalización de la estrategia ha sido el acercamiento al sector privado como generadores de empleo. En el año 2021 se realizó, junto con la fundación Corona, una investigación alrededor del tema de empleabilidad de personas de los sectores sociales LGBTI con énfasis en las personas trans. Esta investigación dio como resultado un documento técnico de barreras y recomendaciones para la inclusión laboral las cuales fueron insumo para desarrollar en el año 2022 un plan piloto de empleabilidad y emprendimiento, que facilitó la construcción de una ruta metodológica con recomendaciones para la empleabilidad de personas LGBTI trans y la generación de espacios laborales libres de discriminación.

Esta guía, disponible en <https://enbogotasepuedeser.gov.co/wp-content/uploads/2023/09/3.-Guia-para-la-contratacion-LGBTI-ultima-version.pdf> hace las veces de una hoja de ruta y/o un paso a paso en el que se presentan una serie de recomendaciones que incentivan a revisar los ajustes razonables que deben realizarse para cumplir satisfactoriamente con el objetivo de contratación inclusiva a personas de los sectores sociales LGBTI. Estas recomendaciones y/o ajustes razonables permiten generar situaciones positivas para una efectiva empleabilidad y acceso al derecho a un trabajo digno.

Las personas de los sectores sociales LGBTI históricamente han sido víctimas de agresiones y vulneración de sus derechos de forma sistémica y estructural. Tanto en lo personal, como en lo colectivo, laboral, académico y social, los sectores LGBTI luchan diariamente por tener un trato digno e igualitario en los espacios que frecuentan. Algunas de las barreras a las que se enfrentan las personas de los sectores sociales LGBTI están relacionadas con el proceso de inserción al mercado laboral formal en i) la educación media y posmedia, ii) los procesos

de intermediación laboral y iii) los ambientes laborales una vez están empleados. En la educación media y posmedia se encontró que la deficiencia en competencias por el rezago educativo es común, al igual que la carencia de recursos económicos durante este periodo de la vida a causa de la falta de apoyo familiar y las violencias escolares, especialmente en procesos de tránsito para personas trans, que representan barreras en su largo plazo para entrar al mercado laboral formal.

En los procesos de intermediación laboral, para emplearse, se encontró que los sesgos institucionales, las barreras administrativas en procesos de contratación, la prevención de las y los candidatos al momento de la aplicación y la falta de acompañamiento obstaculizan el camino a una formalización efectiva del empleo. Acompañado del contexto educativo, estas barreras dificultan que una persona de los sectores sociales LGBTI llegue a conseguir un lugar de trabajo fijo y estable.

Las barreras administrativas y de reconocimiento de la identidad y orientación sexual generan juicios de valor en la persona reclutadora. Cuando una persona de los sectores sociales LGBTI llega a emplearse efectivamente se encuentra, según el estudio, con contratos precarios e informales que generan discontinuidad en su trayectoria laboral, lo que representa a su vez una barrera adicional en el largo plazo. Adicionalmente, en el ambiente laboral se definieron como mayores barreras para la permanencia en el empleo la carencia de modelos de inclusión, la falta de flexibilidad sobre la apariencia física y la diversidad y, especialmente en el caso de personas trans, la explotación laboral.

El documento *“Guía para el proceso de contratación de personas de los sectores sociales LGBTI y la promoción de espacios laborales libres de discriminación”* facilita a las empresas del sector privado herramientas y actividades que contribuyen a mejorar los resultados de inclusión laboral, dado que, de acuerdo con la literatura en diversidad e inclusión, cuando se promueven espacios con personas pertenecientes a diferentes grupos poblacionales se adquieren perspectivas, ideas y opiniones y esto beneficia la productividad y eficiencia de las empresas.

Por el contrario, cuando en un ambiente laboral se presenta discriminación o exclusión, se restringe el desarrollo personal e intelectual de los individuos. Se ha demostrado que promover la diversidad e inclusión trae consigo efectos positivos como lo son: i) Incrementar el compromiso con el trabajo, ii) Mejorar condiciones de salud, iii) Aumentar la satisfacción laboral, iv). Tener más posibilidad de ser abiertamente LGBTI, v). Ser partícipe de mejores relaciones vi). Menores índices de discriminación y vii). Mejor productividad, ordenados estos de mayor a menor impacto.

Esta lista, no exhaustiva, funciona como insumo para romper barreras internas dentro de las organizaciones que puedan mostrarse resistentes al cambio, teniendo en cuenta que la contratación de personas de los sectores sociales LGBTI, además de implicar un compromiso con los derechos humanos y la protección de la dignidad de todas las personas, representa grandes beneficios para la organización hacia el futuro.

En repetidas ocasiones los procesos de contratación dirigidos a personas de los sectores sociales LGBTI, aunque tengan buenas intenciones, están cargados con acciones victimizantes y de discriminación, que terminan creando más barreras de las que buscan romper. Las buenas intenciones deben ir acompañadas de procesos de formación, capacitación y reiteración del discurso y de las acciones afirmativas que generan un impacto real y que rompen barreras.

Desde la Dirección de Diversidad Sexual Poblaciones y Géneros se coloca a disposición de las empresas este insumo y su acompañamiento en la aplicabilidad de buenas prácticas.

Estrategia de Fortalecimiento a la Atención de Violencias por Prejuicio contra Personas de los Sectores Sociales LGBTI

Antecedentes

La presente estrategia surge como resultado del proceso de evaluación de la PPLGBTI que se llevó a cabo en el año 2019. Dentro del proceso de evaluación se evidenció, en primer lugar, la falta de respuesta coordinada por parte de las entidades competentes y, en segundo lugar, la percepción de la ciudadanía de falta de acompañamiento institucional en materia de denuncia y acompañamiento de carácter jurídico y psicosocial.

En efecto, una de las recomendaciones arrojadas por dicho proceso estableció que: *“Se debe pensar en el diseño e implementación de un sistema de información distrital, anclado normativamente a la política pública, que permita articular a las entidades del orden distrital que tienen responsabilidad en la materia, y coordinar sus acciones para promover la garantía de derechos de estos sectores sociales. Es fundamental monitorear, hacer seguimiento y evaluar las acciones de política pública, fortalecer la institucionalización de la misma y aplicar el principio de corresponsabilidad en la garantía de derechos.”* (Informe Final. Evaluación de resultados de la Política Pública LGBTI, 2020: 228).

Por otra parte, se puede observar cómo los actos de discriminación y otras formas de violencia contra personas de los sectores sociales LGBTI - en razón de su diversidad por orientación sexual y/o identidad de género - han sido una constante en el Distrito Capital. En el documento Balances y Perspectivas del año 2011 se concluyó: *“En relación con la vulneración del derecho a la integridad personal, la línea de base indica que el 50,6% de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans y el 100% de los y las trans han sufrido algún tipo de agresión física o verbal. El 50% de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans, ha conocido a alguien que tuvo una muerte violenta debido a su orientación sexual o identidad de género. Los principales agresores, cuando se presenta violencia hacia las personas de los sectores LGBTI, son las personas cercanas (61%) integrantes de la familia, amigos o conocidos, en contraste con el bajo porcentaje (16%) que perciben a personas particulares como una fuente de agresión. Es de destacar que cerca del 8% de las personas de los sectores LGBTI declara que han sufrido alguna agresión por parte de servidoras y servidores públicos”* (Balances y Perspectivas, 2011: 21).

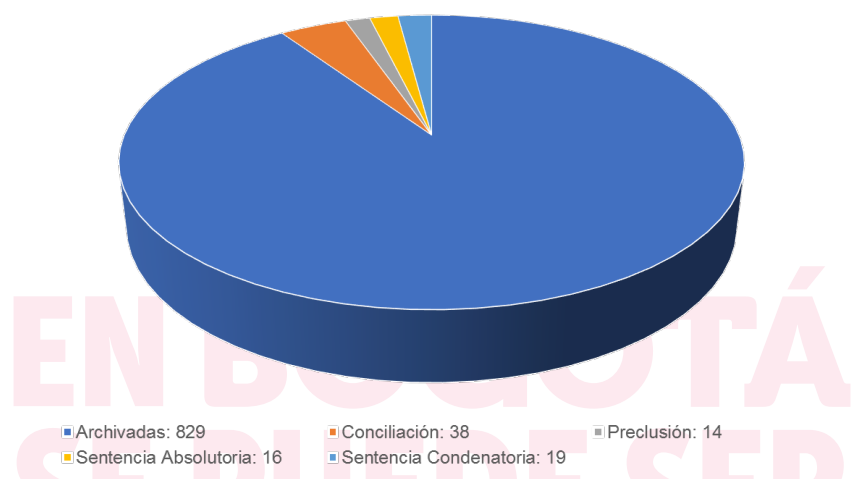
De igual forma, los resultados arrojados por el documento Balances y Perspectivas del año 2015, establecen que: *“En relación con el derecho a la vida y a la seguridad, en el 2014, un 39% de las personas de los sectores LGBTI se ha sentido agredido en el contexto de la ciudad o en el espacio público. Son las personas trans quienes en mayor porcentaje se han sentido agredidas en la ciudad. Los hombres trans en un 51,3% y las mujeres trans en un 50,0%. Al comparar el 2010 y el 2014, se encontró que en el 2010 se declaró una vulneración del 54% y en el 2014 del 39%. En este periodo de comparación, también disminuyó drásticamente el porcentaje de personas que afirman tener conocidos que murieron por agresiones o violencias debido a su orientación sexual, identidad de género o expresiones de género. Esta cifra pasó de 74,04% en el 2010 a 19,9% en el 2014”* (Balances y Perspectivas de la Política Pública LGBTI 2012-2015, 2015: 35)

En el año 2019, se concluyó que *“De acuerdo con los resultados de la Encuesta Bional de Culturas 2017, el 35% de las personas de los sectores LGBTI en Bogotá se ha sentido discriminado durante los dos últimos años. El porcentaje es mayor en aquellos que se reconocieron como bisexuales (42,4%), trans (37,5%), lesbianas (34,1%) y gays (34%)”* (Balances y Perspectivas de la Política Pública LGBTI 2016-2019, 2019: 21).

En cifras remitidas por parte de la Fiscalía General de la Nación, la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros encontró preocupantes datos en materia de acceso a la justicia penal, frente a los cuales se denota cómo los procesos de investigación al interior de la Fiscalía General de la Nación en su mayoría son archivados cuando la víctima o una de las víctimas hace parte de los sectores sociales LGBTI. Así, de un total de 914 noticias criminales que han sido recibidas entre los años 2016 a julio de 2021 en las que hubo alguna víctima que se identifica como LGBTI, se evidenció que 829 fueron archivadas y solo 68 registran una actuación procesal posterior.

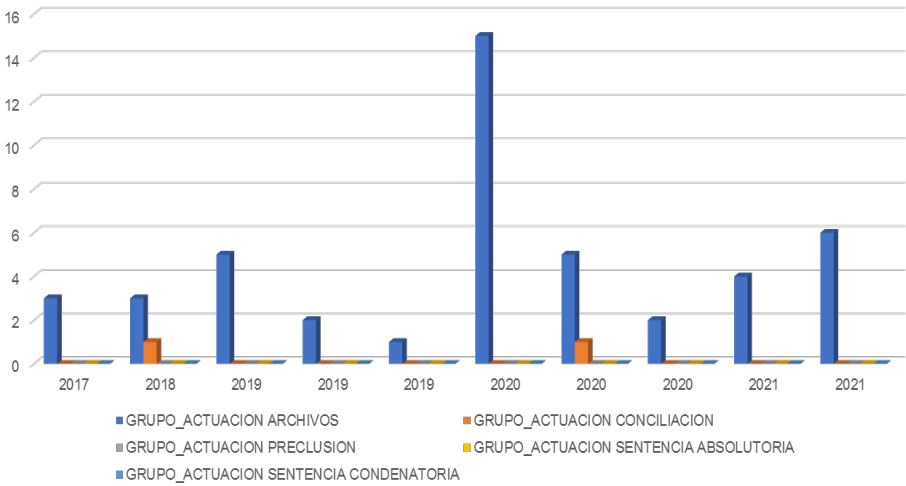
Figura 8. Denuncias en las que la víctima hace parte de los sectores sociales LGBTI (2016 a julio 2021)

Elaboración propia a partir de información remitida por la Fiscalía General de la Nación



En cuanto al delito por discriminación se evidencia que ha sido poco utilizado para judicializar e imputar las conductas discriminatorias en razón a la orientación sexual o identidad de género. Esto se evidencia, en la medida que, durante el mismo periodo de tiempo, de un total de 51 noticias criminales recibidas por la FGN, solo en 2 se ha logrado llegar a una instancia de conciliación y las otras 49 han sido archivadas.

Figura 9. Denuncias por los delitos de actos de discriminación en Bogotá (2016 a julio 2021)
Elaboración propia a partir de información remitida por la Fiscalía General de la Nación



Frente al delito de homicidio, se han logrado obtener 9 sentencias condenatorias y 2 absolutorias de un universo de 126 noticias criminales abordadas durante los últimos 5 años. Esta misma tendencia se sostiene para los delitos sexuales, la violencia intrafamiliar y las lesiones personales.

Es importante hacer la aclaración que las noticias criminales sobre las cuales se habla en el presente documento no implican que se correspondan con el número de víctimas existentes realmente. Esto, en la medida que por un mismo hecho pudieron surgir diferentes noticias criminales, así como en una misma noticia criminal pudieron estar involucradas varias víctimas pertenecientes a los sectores sociales LGBTI.

Marco Normativo

Con sustento en los artículos 1, 2, 3, 7 y 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización de Naciones Unidas, teniendo en cuenta que la mayoría de instrumentos internacionales de protección y exigibilidad de derechos humanos no conciben como criterio de discriminación la orientación sexual ni la identidad de género, se expiden los Principios de Yogyakarta, que incorporan la aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. Estos establecen la aplicación universal de estos dos criterios en el uso de todos estos instrumentos de legislación internacional que además son vinculantes para los estados firmantes.

Justamente, los principios afirman que las normas legales internacionales vinculantes de cumplimiento universal deben entenderse incluyendo estos dos enfoques en sus obligaciones. Los principios incluyen también recomendaciones adicionales dirigidas a otros actores incluyendo el sistema de derechos humanos de la ONU, las instituciones nacionales de derechos humanos, los medios de comunicación, las organizaciones no gubernamentales y las agencias financiadoras.

Por su parte, la Convención Americana de Derechos Humanos, en su artículo 1.1, establece la Obligación de los Estados a respetar los Derechos de todas las personas sin distinción:

“Los Estados parte en esta convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidas en ella y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional y social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (Convención Americana de Derechos Humanos, 1969).

En este sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha dicho: “La Comisión considera que la discriminación histórica contra las personas LGBTI obliga a los Estados a ser particularmente vigilantes con el fin de adoptar medidas que aseguren la interrupción de los ciclos de violencia, exclusión y estigma. Los Estados deben proteger a las personas lesbianas, gay, bisexuales y trans de la violencia que se ejerce contra éstas, a la luz del principio de no discriminación. Los Estados tienen la obligación de adoptar medidas para proteger y dar respuesta ante las formas de violencia dirigidas contra personas LGBTI, como una consecuencia directa del principio de no discriminación” (CIDH, 2015: 71).

Igualmente, las personas históricamente segregadas y discriminadas se encuentran especialmente protegidas por la Constitución Política Nacional:

“ARTICULO 13. 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.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan” (Constitución Política de Colombia, 1991)

El desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional ha permitido a la política pública priorizar algunos temas que resultan críticos frente al goce efectivo de los derechos de las personas LGBTI, proponiendo acciones afirmativas en procura de mejorar su calidad de vida y el respeto por sus derechos.

“(…) En lo relativo a la orientación sexual como criterio de discriminación, esta Corporación ha especificado que el Estado como garante de la pluralidad de derechos, debe proteger la coexistencia las distintas manifestaciones humanas, por lo que no puede vulnerar la esfera privada, a menos que con el ejercicio del derecho se desconozcan ilegítimamente los derechos de los demás o el orden jurídico. Por tanto, se debe propugnar tanto por las autoridades públicas como por parte de los particulares que las actitudes ante las expresiones sexuales diversas propias de la comunidad LGBTI, se abstengan de imponer criterios o cánones específicos basados en esquemas heterosexistas

(…) De la información detallada se puede apreciar que la radiografía de las distintas problemáticas que afronta la población lesbiana, gay y bisexual de Colombia es compleja. Así mismo, de la evidencia expuesta está demostrado que las penurias que deben afrontar las personas trans son más graves. Así, la población trans es atacada, discriminada y excluida por motivo de su orientación sexual y/o su identidad de

género, lo que inexorablemente anula el goce efectivo de los derechos a la igualdad y a la libertad de expresión entre otros, en un grado que no experimentan otros sectores de la sociedad.

En este sentido se refuerza la necesidad de creación de una política pública integral orientada a eliminar las causas que propician o permiten la discriminación de lesbianas, gais, bisexuales, intersexuales y de personas trans” (Corte Constitucional, Sentencia T 314 - 2011).

Frente al tema del derecho al acceso a la justicia, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha dicho que: *“El derecho internacional de los derechos humanos ha desarrollado estándares sobre el derecho a contar con recursos judiciales y de otra índole que resulten idóneos y efectivos para reclamar por la vulneración de los derechos fundamentales. En tal sentido, la obligación de los Estados no es sólo negativa --de no impedir el acceso a esos recursos-- sino fundamentalmente positiva, de organizar el aparato institucional de modo que todos los individuos puedan acceder a esos recursos. A tal efecto, los Estados deben remover los obstáculos normativos, sociales o económicos que impiden o limitan la posibilidad de acceso a la justicia”.* (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2007)

Marco Conceptual

Frente al desarrollo de esta estrategia, se busca el fortalecimiento a la atención de las dinámicas de **violencias** contra personas de los sectores sociales LGBTI. Para ello, la violencia debe ser entendida como la materialización de múltiples factores que van desde la discriminación materializada en comentarios hirientes, empobrecimiento como resultado de la discriminación sistemática (falta de oportunidades) y/o barreras de acceso a la oferta institucional, hasta ataques físicos o sexuales por orientación sexual e identidad de género provenientes de civiles o fuerza pública.

En este sentido, el impacto directo de la estrategia está orientado al fortalecimiento de las **rutas de atención a nivel distrital**. Estas se entienden como el servicio que prestan diferentes entidades en el marco de la PPLGBTI, teniendo en cuenta el enfoque de derechos humanos y el enfoque diferencial por orientación sexual e identidad de género. Su finalidad consiste en la vinculación de la asesoría en derechos de las personas LGBTI, mecanismos de efectividad de dichos derechos, orientación sobre rutas de denuncia de diferentes tipos de violencia y actos de discriminación, así como orientación sobre rutas de acceso a otros servicios que ofrece el Distrito Capital a las personas de los sectores LGBTI. Estas rutas están dirigidas a personas de los sectores sociales LGBTI y sus familias, buscando abarcar información legal y jurídica para enfrentar diferentes problemáticas como: acceso a servicios para la garantía de los derechos, superación de la vulnerabilidad y situaciones de discriminación, entre otras.

Específicamente, se busca que se pueda ampliar el marco de capacidades que ofrece el Distrito en términos de **representación jurídica** entendida esta como la actividad desarrollada por abogados titulados en la que, a partir de un poder el profesional, representa los intereses de la ciudadanía que solicita el servicio de representación en un proceso judicial o denuncia penal como representante de víctimas. Al respecto la Corte Constitucional ha señalado la importancia de este concepto en la medida que *“no resulta indiferente la relación que el artículo 229 de la Constitución Política realiza entre la administración de justicia y la intermediación de un profesional del derecho, porque, cuando se requiere una intervención técnica, la presencia de quien es versado en leyes no puede tomarse como una interferencia, sino como la garantía de que el procesado tendrá un juicio justo -artículo 29 C. P.-, debido a que dicho profesional pondrá sus conocimientos al servicio de la justicia, con miras a que las*

razones de su poderdante sean escuchadas y el derecho del mismo valorado, dentro de los parámetros legales y atendiendo a las reglas propias de cada proceso” (Corte Constitucional - Sentencia C - 507 de 2001).

De igual forma, se busca que al interior de las rutas también se fortalezca el marco de atención en otros ámbitos, como lo concerniente a la **atención psicosocial**, entendida como el servicio prestado por equipos multidisciplinarios (profesionales en psicología, trabajo social y carreras afines) para mitigar el sufrimiento emocional mediante el abordaje de determinadas realidades sociales y sus consecuencias individuales y colectivas. Mediante la escucha activa de la situación problemática que motiva la consulta, se favorece el reconocimiento de las capacidades propias de las personas, se acompaña la identificación de redes de apoyo y factores protectores, y se apoya la toma de decisiones desde la autonomía y el autocuidado, con el fin de desnaturalizar los hechos de violencia. Las personas que tengan contacto directo con la víctima deben tener habilidades para reconocerlas y dignificarse, haciendo de cada encuentro con ellas un momento reparador y humano.

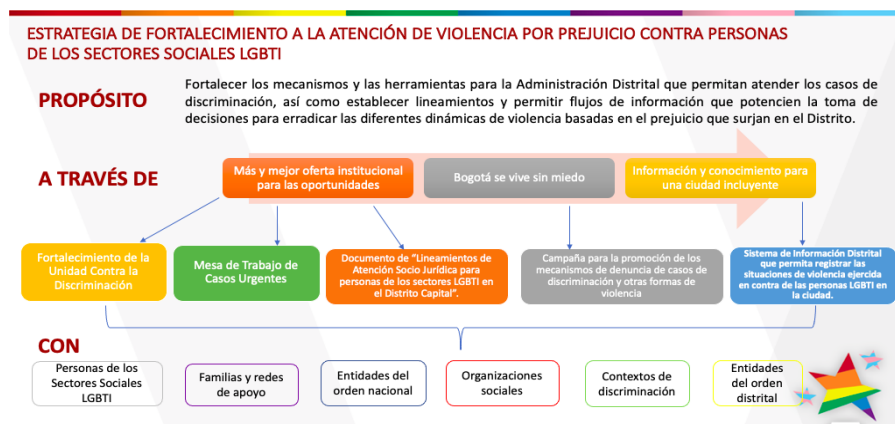
Finalmente, este proceso busca repercutir positivamente en el fomento de dinámicas de **denuncia** y su correspondiente seguimiento. La denuncia se entiende como la correspondiente comunicación que efectúa la ciudadanía frente a la Fiscalía General de la Nación, cuando siente vulnerados sus derechos o ha sido víctima de hechos de discriminación u otros tipos de violencia. La denuncia debe entenderse como una comunicación de atención prioritaria que debe recibir un trámite ágil para que el petionario/a reciba los servicios previamente diseñados para atender sus diferentes necesidades.

La Estrategia de fortalecimiento a la atención de violencia por prejuicio en el Distrito Capital

En respuesta a los hallazgos de la evaluación de la PPLGBTI respecto a la sistemática discriminación y la falta de acceso a la justicia descrita con anterioridad, se crea la estrategia de fortalecimiento a la atención de violencia por prejuicio, cuyo propósito es fortalecer los mecanismos y las herramientas de la Administración Distrital que permitan atender los casos de discriminación, y establecer lineamientos que permitan flujos de información para que potencien la toma de decisiones contribuyendo a la erradicación de las diferentes dinámicas de violencia basadas en el prejuicio. La siguiente gráfica ilustra los principales componentes y acciones de la estrategia.

Figura 10. Estrategia de fortalecimiento a la atención de violencia por prejuicio contra personas de los sectores sociales LGBTI

Fuente: Elaboración propia



Como se muestra en la gráfica anterior, la estrategia encamina cinco acciones fundamentales que serán coordinadas por la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, en articulación con otras entidades con competencias en el tema. A continuación, se detallan cada una de estas acciones.

1. Publicación y socialización del documento “Lineamientos de Atención Socio Jurídica para personas de los sectores LGBTI en el Distrito Capital”.

Dado que en el Distrito no había una estrategia unificada de fortalecimiento a la atención para las víctimas de violencia por identidad de género y orientación sexual diversa, el primer paso concebido como acción inicial de la estrategia es la generación de los lineamientos y estructura general de la misma. Este documento se plantea como una herramienta de trabajo para las víctimas y para las entidades distritales encargadas de prestar atención socio jurídica a las personas de los sectores LGBTI que requieran asesoría o acompañamiento frente al uso de los mecanismos de exigibilidad para acceder a la justicia por casos de discriminación u otras formas de violencia.

Establece que esta atención se debe prestar desde la teoría crítica del derecho, la cual intenta dar prioridad a características de vulnerabilidad de ciertos sectores sociales y ofrecer un servicio distrital accesible, cercano, claro, suficiente y no re-victimizante que ayude a transformar la situación de múltiples carencias que obligan a la ciudadanía a solicitar el servicio. Al tiempo que resignificar la experiencia de la victimización para fortalecer el tejido social.

El documento de lineamientos describe las rutas de atención socio jurídica prestadas por: La Ruta para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI de la Secretaría Distrital de Gobierno; La Unidad Contra la Discriminación de la Secretaría Distrital de Integración Social; La Estrategia de Justicia de Género de la Secretaría Distrital de la Mujer, las Casas de Justicia y la Estrategia Vigía LGBTI de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. Finalmente, propone recomendaciones para el mejoramiento del servicio.

2. Campaña por etapas para la promoción de los mecanismos de denuncia de casos de discriminación y otras formas de violencia

Como segunda acción se llevará a cabo una campaña dividida en varias etapas por año, la cual tendrá como objetivo fortalecer la denuncia de casos de discriminación y otras formas de violencia en donde las víctimas sean personas de los sectores sociales LGBTI.

Desde la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros se asume que existe un subregistro significativo de casos dada la información suministrada por la ciudadanía, en la cual se evidencia que las personas de los sectores LGBTI deciden no hacer uso de los canales estatales de denuncia respecto de delitos de discriminación y otras formas de violencia por falta de confianza hacia los mecanismos de acceso a la justicia y en algunos casos por desconocimiento de los mismos. En el mismo sentido, las personas LGBTI temen ser revictimizadas en el desarrollo de los procesos de investigación y en otras ocasiones no cuentan con recursos para hacerle frente a los procesos penales.

Con todos estos factores en contra, es necesario que el Distrito Capital asuma el reto de adelantar una campaña de fortalecimiento a la denuncia con los objetivos primordiales de dar a conocer dichos canales de denuncia, así como los servicios asociados a la atención socio jurídica que ofrece para acompañar a las víctimas que deciden denunciar y finalmente, evidenciar los casos en las que las víctimas han accedido exitosamente a procesos de verdad, justicia y reparación.

Por lo anterior, es preciso llevar a cabo una campaña escalonada año tras año con la que se pueda llevar el mensaje de que la denuncia es indispensable para acceder a la justicia, por un lado, pero también para contar con herramientas de concientización que conlleven al cambio cultural y que finalmente logren evitar a futuro que otras personas de los sectores sociales LGBTI sean victimizadas.

3. Fortalecer la Unidad Contra la Discriminación – SDIS, como dependencia encargada de acompañar jurídicamente casos de discriminación y otras formas de violencia

Esta tercera acción busca generar mecanismos y herramientas para la Administración Distrital que permitan atender los casos de discriminación que surjan en el Distrito y así establecer lineamientos para erradicar las diferentes dinámicas de violencia basadas en el prejuicio que aún afectan directamente a los sujetos de especial protección constitucional. Todo esto, con la finalidad de profundizar y consolidar los avances legales e institucionales en relación con el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, que hasta el momento se han alcanzado en la ciudad de Bogotá.

Si bien, se reconoce que existen diferentes rutas al interior del Distrito para atender las situaciones de discriminación tales como la Ruta para la garantía de derechos de las personas de los sectores LGBTI de la Secretaría Distrital de Gobierno; Unidad Contra la Discriminación de la Secretaría Distrital de Integración Social; Estrategia de Justicia de Género de la Secretaría Distrital de la Mujer, las Casas de Justicia y la Estrategia Vigía LGBTI de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, únicamente la Estrategia de Justicia de Género tiene la facultad para representar jurídicamente a las víctimas. Para el caso de las personas pertenecientes a los sectores sociales LGBTI, únicamente las mujeres LBT pueden ser representadas a través de esta última estrategia.

En tal sentido, se han adelantado diferentes procesos a nivel institucional para generar una mayor capacidad de agencia por parte del Distrito que pueda responder a las situaciones de discriminación que se presentan en Bogotá.

Para el desarrollo de esta acción es posible tomar en cuenta referentes internacionales como el INADI de Argentina, estos referentes internacionales permiten ampliar las capacidades de los marcos de actuación en las rutas existentes como la Unidad contra la Discriminación o la Ruta de Atención LGBTI de la Secretaría de Gobierno. De esta manera, también se alimenta la posibilidad de representar jurídicamente los diferentes casos en los que existan situaciones de discriminación y/o violencia por prejuicio.

Consecuentemente, esta acción busca dar respuesta a las situaciones que se han evidenciado en términos de barreras de acceso a la justicia y particularmente de seguimiento a los casos por discriminación en los que se requiere un mayor nivel de incidencia jurídica que permita superar paulatinamente esas barreras que se han identificado previamente. En este sentido, la incidencia se debe realizar a nivel distrital entre las diferentes entidades que pueden tener competencia al respecto, pero también a nivel nacional buscando impulsar las reformas normativas que permitan generar el sustento normativo necesario para darle sentido a esta propuesta.

4. Diseñar e implementar un Sistema de Información Distrital que permita registrar las situaciones de violencia ejercida en contra de las personas LGBTI en la ciudad y visibilizar sus dinámicas para fortalecer la toma de decisiones en materia de prevención e intervención.

Actualmente, no se cuenta con información detallada respecto a los delitos contra la vida e integridad de las personas de los sectores sociales LGBTI o el delito de discriminación. Lo anterior se debe a que las instituciones encargadas del registro de violencias (principalmente Fiscalía General de la Nación, Policía Nacional y Metropolitana de Bogotá, y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses) no cuentan aún con las variables desagregadas por orientación sexual e identidad de género, y si cuentan con ellas, falta fortalecer su reporte y manejo por parte de quienes se encargan de alimentar los sistemas de información.

La información con la que se cuenta aún depende mayoritariamente del auto reporte. Según la línea base de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores LGBTI (PPLGBTI), el 4,30 % de las personas LGBTI respondieron afirmativamente a la pregunta sobre victimización directa o indirecta sobre homicidio o asesinato "Durante los últimos 12 meses, ha sido víctima de homicidio o asesinato usted o alguna persona del hogar", lo cual contrasta con el 0,80 % de personas heterosexuales que respondieron afirmativamente a la pregunta.

El déficit de información de acuerdo con la orientación sexual y la identidad de género impide caracterizar las problemáticas y situación de derechos y obstaculiza la toma de decisiones ajustadas a las necesidades de las personas de los sectores sociales LGBTI. La falta de información desagregada se deriva en dificultades en la planeación y carencia de criterios para evaluar el impacto de las acciones. La importancia de la evidencia en las tomas de decisiones asociadas con políticas públicas radica en poder comprender realidades cambiantes mediante información de calidad, tanto cualitativa como cuantitativa, que alimente los procesos de planeación para el desarrollo de las políticas públicas.

Con el fin de identificar y caracterizar la situación de derechos de las personas de los sectores LGBTI, analizar las categorías de sexo (Intersexual), orientación sexual (LGB), y la identidad de género (T) como posibles factores de vulnerabilidad en el marco del contexto histórico, social y cultural, y conocer posibles relaciones que podrían llegar a existir entre hechos de violencia y otros fenómenos delictivos registrados a diario en la ciudad con variables específicas de identidad de género y orientación sexual, se hace necesario la consolidación de un sistema de información para registro de las violencias contra personas de los sectores LGBTI. El trabajo se realizará de manera articulada inicialmente entre la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros y la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, contando con fuentes oficiales y no oficiales.

5. Mesa de trabajo de Casos Urgentes

Como quinta acción se plantea mantener y fortalecer el espacio de la Mesa de Trabajo sobre Casos Urgentes en el que se coordina la atención articulada de casos que, por su complejidad, requieren la atención de varias entidades que ofrecen sus servicios de atención socio jurídica a las personas de los sectores LGBTI en la ciudad de Bogotá.

En este espacio no oficial de coordinación tienen asiento permanente la coordinación de la Unidad contra la Discriminación por razón de orientaciones sexuales e identidades de género diversas de la Secretaría Distrital de Integración Social, la coordinación de la Ruta de Atención a Violencias de la Secretaría Distrital de Gobierno, representantes de la Dirección de Eliminación de Violencias contra las Mujeres y Acceso a la Justicia de la Secretaría Distrital de la Mujer, representantes de la Dirección de Acceso a la Justicia de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y de la Personería Delegada para Derechos Humanos



de la Personería de Bogotá. Además de lo anterior, la Mesa de Trabajo podrá solicitar la presencia de representantes de otros sectores si la atención de algún caso amerita su participación.

ACTORES SOCIALES IMPACTADOS

Las acciones que se establecen en desarrollo de la Estrategia de Fortalecimiento a la Atención de Violencias por Prejuicio contra Personas de los Sectores Sociales LGBTI, están dirigidas tanto a la ciudadanía como a las entidades encargadas de implementar la Política Pública para la garantía de los derechos de las personas LGBTI.

Dado que uno de los postulados que dan origen a la estructuración de esta estrategia es el desconocimiento generalizado en torno a los mecanismos de acceso a la justicia frente al delito de discriminación y otras violencias basadas en prejuicios, las acciones deberán ir encaminadas a socializar esta información y que sea de público conocimiento y manejo por parte de la ciudadanía como de las organizaciones de base que cumplen el importante rol de acompañar a las personas. Así mismo, es importante que tanto las familias como las redes de apoyo (amigos, compañeros de trabajo, etc) conozcan la información a fin de que los hechos sean denunciados una vez ocurran.

Finalmente, se fijan como actores involucrados, los funcionarios distritales del orden central como descentralizado, ya que, en muchas ocasiones, son funcionarios de las Alcaldías Locales quienes tienen el conocimiento inicial de los hechos, pues muchas personas reconocen estas instancias como las más cercanas a sus vidas cotidianas y de la información que reciban en ellas depende en buena medida la decisión de interponer o no la denuncia.

EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER

ARTICULACIÓN ENTRE LAS ESTRATEGIAS DE LA PPLGBTI

Habiendo dado un panorama general de cada una de las estrategias que componen la PPLGBTI y la razón de ser de las mismas, se hace evidente que existe una interconexión transversal y que el desarrollo simultáneo y articulado de las mismas supone mejores resultados de acción para la PPLGBTI. La articulación e interconexión entre las estrategias está pensada desde la lógica de acciones complementarias y engranadas, que permitan subsanar problemáticas asociadas a la integridad del enfoque de derechos humanos.

En general, para hablar de la articulación de las estrategias de la PPLGBTI es necesario hacerlo en relación con el artículo 5 del decreto 062 de 2014. Dicho artículo menciona: “*se pretende **garantizar el ejercicio pleno de derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad***”.

A su vez, y en concordancia al artículo 6 del mismo decreto, la política está organizada en procesos estratégicos, componentes y líneas de acción. Los procesos estratégicos se entienden como los mecanismos que permiten el logro de los objetivos de la política, los componentes son los contenidos de cada proceso estratégico y las líneas de acción se definen como la orientación de los programas y proyectos a través de los cuales se implementa la política y están contenidas en el plan de acción de la política LGBTI.

Figura 11. Articulación de las estrategias de la política pública LGBTI
Elaboración propia



En ese escenario, la articulación de las estrategias de territorialización, cambio cultural, ambientes laborales inclusivos y fortalecimiento en la atención de las violencias está asociada directamente con el cumplimiento del objetivo de la política a través de los elementos que la estructuran. Al respecto, el artículo 7 del mismo decreto indica que dentro del proceso estratégico, “fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales”, se incluye el componente “territorialización de la política”, el cual señala que la implementación de esta

política pública debe llegar a los territorios y a las instancias y espacios más cercanos a la cotidianidad de la ciudadanía. Entiéndase por territorios las 20 localidades de la ciudad, de las cuales 8 hacen parte de las zonas rurales de Bogotá.

Así, la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros desde la estrategia de territorialización, presta la asistencia técnica necesaria para que en las entidades que tienen presencia en las localidades e implementan la PPLGBTI, desarrollen los lineamientos dados de las estrategias cambio cultural, ambientes laborales inclusivos -ALI- y fortalecimiento a la atención de las violencias. Específicamente, el artículo 9 del decreto mencionado, expone el proceso estratégico “comunicación y educación para el cambio cultural”, proceso que busca tanto la transformación de significados y representaciones culturales que afectan el ejercicio de derechos de las personas de los sectores LGBTI, como el desarrollo de una cultura ciudadana en perspectiva de derechos. Este proceso desarrolla el derecho a la cultura y la comunicación.

Como lo indica el párrafo del artículo 9 del decreto 062 de 2014, para el desarrollo de este proceso estratégico se adopta la estrategia de cambio cultural denominada: “En Bogotá se puede Ser” que tiene como objetivo fomentar una cultura de respeto y libre de discriminación por orientación sexual o identidad de género, a través del intercambio de experiencias y construcciones políticas, pedagógicas, culturales y organizativas de la ciudadanía en general.

Por su parte, de acuerdo con el párrafo 1 del artículo 7 del decreto referido, la estrategia “ambientes laborales inclusivos” -ALI- hace parte del componente “desarrollo de capacidades y competencias institucionales”, el cual se refiere al mejoramiento de los conocimientos, habilidades y actitudes en las entidades del Distrito relacionadas con la implementación de esta política. Este componente hace parte del proceso estratégico “fortalecimiento institucional en los niveles distritales y locales”. Desde la estrategia de territorialización la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros coordinará con las alcaldías locales el desarrollo de esta estrategia.

Respecto de la estrategia eliminación de violencias, ésta hace parte, según el artículo 9 del decreto 062 de 2014, del proceso estratégico “comunicación y educación para el cambio cultural” y corresponde puntualmente al componente “construcción de una ciudad segura y protectora para las personas de los sectores LGBTI y libre de violencias por identidad de género y orientación sexual. Este componente se refiere al desarrollo del derecho a la seguridad y a una vida libre de violencias en la ciudad”.

Por lo anterior, la estrategia de territorialización supone el medio para la puesta en marcha de las estrategias de Cambio Cultural, ALI y Fortalecimiento de la Atención de Casos de Violencia por Prejuicio en lo local. Es pertinente mencionar que la Estrategia de Cambio Cultural supone un nivel de incidencia mayor, pues su objetivo engloba los propósitos generales de las otras dos. Adicionalmente, Cambio Cultural tiene un espectro más amplio de poblaciones objeto a saber: la ciudadanía en general, las personas de los sectores LGBTI, las entidades distritales del nivel central y localidades, el sector privado y los medios de comunicación, y dada su naturaleza espera impactos en el mediano y largo plazo.

Es así como la estrategia ALI y la estrategia de fortalecimiento en la atención de violencias se conciben a su vez como partes engranadas dentro de cambio cultural. ALI busca contribuir al fomento de los derechos laborales y económicos de las personas de los sectores LGBTI en las entidades del distrito capital: Alcaldías Locales y entidades del nivel central, pero también busca estimular el respeto por los derechos y la vinculación laboral en el sector privado. A su vez, ALI busca integrar las visiones de los escenarios de participación en donde actores como el Consejo Consultivo, las organizaciones sociales, los consejos locales y los comités locales pronuncian sus preocupaciones y proponen sus puntos de vista para alcanzar mejoras frente a la garantía de los derechos laborales de las personas LGBTI.



El sistema de seguimiento y evaluación de la estrategia ALI debe, en el mediano y largo plazo, reflejar impactos en la estrategia de cambio cultural e indirectamente en la reducción de violencias. Por su parte, las rutas de atención y lineamientos de atención socio-jurídica deben incluirse en los lineamientos de la estrategia ALI para que todos los funcionarios de Gestión Humana, de Casas de Justicia, Comisarías de Familia, Casas de igualdad de oportunidades, Casas de todas, Alcaldías Locales etc., conozcan y apliquen las rutas y modelo de atención que hacen parte de la estrategia de fortalecimiento a la atención de violencias.

Este mismo escenario aplica para la estrategia de Eliminación de violencias pues su ejecución debe resultar en impactos en la estrategia de Cambio cultural e indirectamente en mejores grados de percepción de los ambientes laborales inclusivos.

En lo que respecta a la estrategia de Cambio Cultural, existen importantes puntos de convergencia y se hace necesario que ambas estrategias trabajen coordinadamente en las siguientes acciones:

Campaña de promoción y fortalecimiento a la denuncia

Dado que esta campaña se podrá desplegar en los espacios propuestos por la estrategia de Cambio Cultural, es importante tener en cuenta la destinación de recursos para abastecer de piezas comunicativas los eventos que sean priorizados, así como incluir como uno de los conceptos a difundir que la denuncia es un derecho y una necesidad para terminar con la impunidad de estos delitos, además un mecanismo de toma de decisiones de política pública. Así mismo, será necesario socializar y posicionar que la Ley 1482 de 2011 establece que la discriminación es un delito, es decir que discriminar a alguien por su orientación sexual o identidad de género diversas acarrea consecuencias penales.

Sistema distrital de información sobre violencias contra personas de los sectores LGBTI

Para generar estrategias de prevención y atención que fortalezcan el cambio cultural, es crucial contar con mayor información sobre los casos de violencia ocurridos contra personas de los sectores LGBTI con el fin de identificar posibles dinámicas y georeferenciaciones que ayuden en la toma de decisiones de política pública. Por otra parte, se espera que el sistema de información permita visibilizar la forma en que las violencias (por prejuicio o no) se identifican como delitos, apoyando la idea de no aceptación de los mismos y fortaleciendo el reproche social contra los mismos.

LINEAMIENTOS DE LAS ESTRATEGIAS POR CADA SECTOR DISTRITAL

La siguiente sección tiene por objeto presentar los lineamientos de cada una de las estrategias para su implementación en los sectores del Distrito. Busca elucidar la corresponsabilidad de cada uno de los sectores con la ejecución de la Política Pública LGBTI y en particular para cada una de las estrategias.

La Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros para cumplir con su responsabilidad de prestar la asistencia técnica en el seguimiento a la implementación de la política pública, tiene a disposición de los sectores, equipos técnicos de trabajo dedicados a cada una de las estrategias. El equipo de cada una de las estrategias apoya la implementación de la misma y genera la instrucción de los lineamientos periódicos y específicos de implementación. A continuación, se presentan en esta sección los lineamientos generales.

Territorialización

La Secretaría Distrital de Planeación a través de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros diseña la estrategia de territorialización que contiene los lineamientos técnicos para que las entidades implementen la PPLGBTI en las localidades. El liderazgo de esa implementación está a cargo de la Secretaría Distrital de Integración Social y las Alcaldías Locales.

En ese orden, se brinda la asistencia técnica al equipo de Gestoras y Gestores Territoriales de la Subdirección para Asuntos LGBTI de la SDIS quienes llevan a cabo la secretaría técnica de las UTA locales. Estos espacios están conformados por las entidades del Distrito con presencia local. Los lineamientos técnicos brindados están asociados a:

Lograr que la formulación e implementación de los planes de trabajo de las UTAS locales y de la Mesa Diversa Rural se realicen a partir de diagnósticos territoriales. Revisión de los reportes trimestrales de los planes de trabajo. Retroalimentación y solicitud de ajustes de los reportes de ejecución trimestrales de los planes de trabajo. Brindar información sobre la política pública LGBTI en relación con sus enfoques, marco normativo, estrategias, plan de acción, investigaciones y estudios entre otros. Consolidar la oferta institucional con presencia local dirigida a las personas de los sectores LGBTI como insumo para el diseño de los documentos a partir del Registro Distrital LGBTI. Difundir la convocatoria, hacer seguimiento y acompañar a las personas inscritas en el desarrollo del módulo sobre la PPLGBTI como un producto del plan de acción, entre otros.

Así mismo, se establece coordinación con la Dirección para la Gestión de Desarrollo Local de la Secretaría Distrital de Gobierno para fortalecer las capacidades institucionales de las Alcaldías Locales en la implementación de la PPLGBTI. Se presta la asistencia técnica para:

La elaboración de los reportes trimestrales de la implementación de las estrategias de la PPLGBTI. Promover las vinculaciones laborales de las personas trans en el marco de la Directiva 005 del 2021. Organizar el encuentro anual de alcaldías locales que tiene como propósito hacer seguimiento a la territorialización de la política pública LGBTI. Difundir la convocatoria, hacer seguimiento y acompañar el curso sobre el enfoque poblacional, diferencial y de género en los proyectos de inversión local.

Adicionalmente, se presta asistencia técnica a los Fondos de Desarrollo Local y Oficinas Asesoras de Planeación y se desarrollan talleres para la incorporación del enfoque poblacional diferencial y de género en los Proyectos de Inversión Local. Se revisa y se retroalimenta la incorporación de los enfoques en esos proyectos de inversión.

También se brinda información a las Alcaldías Locales sobre la política pública LGBTI en relación con sus enfoques, el marco normativo, las estrategias, el plan de acción, el registro distrital LGBTI, investigaciones y estudios, entre otros.

Cambio Cultural

Las siguientes acciones son transversales a las diferentes entidades del Distrito:

- Apoyo en la difusión de materiales gráficos para la socialización de la Política Pública y de las diferentes campañas.
- Mantener y respetar el logo de la Política Pública, según manual de marca compartido por la Dirección.
- Participación en los diferentes eventos y actividades convocadas por la Dirección.
- Participación en espacios de sensibilización, de acuerdo con los objetivos de la estrategia.

Adicionalmente, de manera específica, se reconocen las responsabilidades que se mencionan a continuación para diferentes entidades distritales:

Secretaría Distrital de Gobierno

Coordinación para diferentes acciones que contribuyan a la ejecución de la Estrategia de Cambio Cultural, de manera especial con IDPAC.

Secretaría Distrital de Planeación

- Apoyo para la generación de resultados de la encuesta multipropósito.
- Coordinación para diferentes acciones que contribuyan a la ejecución de la Estrategia de Cambio Cultural.
- Apoyo en la gestión de prensa y elaboración de materiales comunicativos que contribuyan al desarrollo de la estrategia.

Secretaría Distrital de Integración Social

- Apoyo en la elaboración de grupos focales para el proceso de medición de la estrategia.
- Coordinación para diferentes acciones que contribuyan a la ejecución de la Estrategia de Cambio Cultural.

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

- Apoyo en la elaboración de grupos focales para el proceso de medición de la estrategia.
- Coordinación para diferentes acciones que contribuyan a la ejecución de la Estrategia de Cambio Cultural.

Secretaría Distrital de la Mujer

- Coordinación para diferentes acciones que contribuyan a la ejecución de la Estrategia de Cambio Cultural.

Secretaría Distrital de Cultura

- Apoyo en la elaboración de grupos focales para el proceso de medición de la estrategia.
- Elaboración de la Encuesta de Discriminación Múltiple.

- Elaboración y coordinación para la implementación de las encuestas recurrentes para medición de impacto de la Estrategia de Cambio Cultural.
- Realización de la Encuesta Bienal de Culturas.
- Apoyo en acciones de impacto - diagnósticas.
- Coordinación para diferentes acciones que contribuyan a la ejecución de la Estrategia de Cambio Cultural.

Secretaría Distrital de Movilidad

- Permisos para actividades en calle que contribuyan a la ejecución de la estrategia.

Ambientes Laborales Inclusivos

El plan de acción de la Política Pública 2021-2032 incorpora como producto para los 15 sectores de la Administración Distrital, la actualización e implementación de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos incluida la aplicación de la encuesta, jornadas de inducción y reinducción, y cumplimiento de la Directiva 005 de 2021.

En este orden de ideas, desde la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros, se cuenta con un equipo de profesionales que acompañan técnicamente a los sectores para el cumplimiento de los objetivos.

Al inicio de cada año se genera la formulación de un plan de trabajo con cronograma de actividades en el que se establezcan las actividades para los Ambientes Laborales Inclusivos, dicho plan de trabajo se debe formular entre la entidad (la persona responsable del cumplimiento de la PPLGBTI y la persona de la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros).

Adicionalmente, se deben incluir las acciones dirigidas a promover la vinculación laboral de mujeres y hombres trans en los quince sectores de la Administración Distrital como lo dicta la Directiva 005. Es importante la participación de las oficinas de prensa y comunicaciones de los sectores, toda vez que la estrategia requiere acompañamiento con piezas comunicativas y difusión de la misma.

Fortalecimiento a la atención de casos de violencia

Sectores sin competencias socio jurídicas en la atención de violencias.

Existen diferentes sectores de la Administración que por su misionalidad pueden conocer casos de discriminación o violencias hacia personas de los sectores sociales LGBTI. Estos son:

- Salud
- Educación
- Desarrollo Económico
- Hábitat
- Ambiente
- Cultura, Recreación y Deporte
- Movilidad
- Hacienda
- Gestión Pública
- Gestión Jurídica

Para estos sectores se recomienda que difundan el documento de Lineamientos de Atención Socio Jurídica y todas las piezas comunicativas que se produzcan en torno a la campaña de promoción a la denuncia, así como lo relativo al Sistema de Información sobre violencias. Estos sectores deben hacer uso de las rutas planteadas para la Atención Socio Jurídica de

casos detectados al interior de las entidades o en el ejercicio de la atención a la ciudadanía y brindar información de la siguiente manera:

1. **En casos de actos de discriminación:** lo cual incluye impedimentos para entrar o permanecer en establecimientos públicos (centros comerciales, establecimientos de comercio, restaurantes, bares, discotecas, parques, etc.), impedimentos para transitar en la vía pública, impedimentos para hacer uso de servicios públicos, impedimentos para recibir atención en salud, etc., estos casos serán atendidos por la Unidad Contra la Discriminación de la Subdirección para Asuntos LGBT de la SDIS, según los términos establecidos con anterioridad. En estos casos se deberá escribir al correo electrónico: ucd@sdis.gov.co. Si la víctima de estos actos de discriminación o violencias en la vía o transporte público es una mujer LBT, podrá también ser direccionada al correo duplaspsicojuridicasmovi@sdmujer.gov.co
2. **En casos de ataques físicos o verbales en espacio público:** Entendidos como casos de violencia o agresión física o verbal por razón de la orientación sexual o la identidad de género diversas, se deberá solicitar asesoría y acompañamiento a la UCD, al correo electrónico: ucd@sdis.gov.co. Si la víctima de estos actos de discriminación o violencias es una mujer LBT, podrá también ser direccionada al correo duplaspsicojuridicasmovi@sdmujer.gov.co, o a las Casas de Justicia según la localidad en la que se encuentre. Si la víctima es una mujer LBT en ejercicio de actividades sexuales pagadas, puede acudir a los servicios de Casa de Todas - Calle 24 # 19 A - 36 - Teléfonos de contacto: 310 2548013 - 301 2036739 - 318 2262753 - 304 5225750 - 305 8159236 / Correo electrónico: casadetodas@sdmujer.gov.co / Horario de atención presencial: martes, miércoles y jueves de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. / Telefónico: lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:30 p.m. y de 1:30 p.m. a 6:30 p.m.
3. **En casos de violencia intrafamiliar:** Se deberá solicitar asesoría y acompañamiento a la UCD, al correo electrónico: ucd@sdis.gov.co. Si el caso implica una conducta de discriminación por su orientación sexual o su identidad de género, impide a la víctima volver a su lugar de residencia y no cuenta con una red de apoyo, se podrá activar la Ruta de Atención la Dirección de Derechos Humanos de la Secretaría Distrital de Gobierno al correo: ruta.lgbti@gobiernobogota.gov.co y al número (300) 492-9263. Si se trata de una mujer LBT puede también solicitar el servicio de Casa Refugio ofrecido por la Secretaría Distrital de la Mujer.
4. **En casos de violencia sexual:** se deberá solicitar asesoría y acompañamiento a la UCD, al correo electrónico: ucd@sdis.gov.co. Si la víctima de estos actos de violencia es una mujer LBT, podrá también ser direccionada a los servicios de la Secretaría de la Mujer descritos anteriormente.
5. **En casos de atentados, amenazas u hostigamiento** por razón de la identidad de género u orientación sexual o por el hecho de ser líder social de los sectores sociales LGBTI, se deberá solicitar atención en la Ruta de Atención LGBTI de la Secretaría de Gobierno al correo electrónico ruta.lgbti@gobiernobogota.gov.co o al número (300) 492-9263. De igual forma, podrán solicitar la activación de la ruta de Defensores y Defensoras de Derechos Humanos al correo defensoresydefensoras@gobiernobogota.gov.co

Se buscará generar alianzas con los diferentes sectores para reportar al Sistema de Información sobre violencias los casos de los que se tenga conocimiento.

Sectores con competencias psico jurídicas en la atención de violencias.

Se hacen las siguientes recomendaciones para los sectores encargados de la atención a casos, es decir:

- Integración Social
- Gobierno
- Seguridad, Convivencia y Justicia
- Mujeres
- Planeación

1. **Actualización de manuales y protocolos de atención:** Se recomienda la actualización de los manuales y protocolos de atención a fin de garantizar la adecuada y suficiente inclusión del enfoque diferencial por diversidad sexo genérica más allá de la suposición de inclusión cuando se habla de los enfoques en general. En este sentido, se recomienda especialmente a la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia que se incluya dicho enfoque específicamente en sus protocolos y manuales.
2. **Participar en la Mesa de Trabajo sobre casos Urgentes** como espacio de articulación para el trámite de casos urgentes o que ameriten la coordinación interinstitucional. El objetivo es mantener un diálogo constante entre las y los profesionales que atienden casos de discriminación y otras violencias contra personas de los sectores sociales LGBTI y poder activar de manera urgente las rutas de atención y servicios que ofrece el Distrito para estos sectores poblacionales.
3. **Representación judicial.** Se recomienda llevar a cabo un plan de trabajo con apoyo de la Mesa de Trabajo sobre Casos Urgentes a fin de buscar alternativas para la representación judicial con consultorios jurídicos de Universidades, Organizaciones No Gubernamentales, Organizaciones Internacionales, Defensoría del Pueblo y demás entes que puedan prestar dicho servicio de una manera óptima y permanente en el tiempo.

De igual forma, se recomienda que desde las entidades del Distrito se pueda ampliar el marco en la atención jurídica, buscando mecanismos para la representación de casos, diferentes a los ya establecidos por la Estrategia de Justicia de Género de la Secretaría Distrital de la Mujer. A partir de la representación jurídica, se buscará superar barreras de acceso a la justicia que han sido identificadas sobre los sectores sociales LGBTI y que permitan reducir las brechas en clave de impunidad.

4. **Informe sobre violencias e impunidad.** Se recomienda elaborar un informe sobre caracterización de violencias contra las personas de los sectores LGBTI que abarque información de los últimos 5 años y que incluya casos conocidos por entidades del Distrito (UCD, Dirección de DDHH SDG, SDMujer) y ONG dedicadas al acompañamiento y seguimiento de casos. Se recomienda también realizar una exploración acerca de los mecanismos de impunidad que se encuentran instalados y que impiden que se pueda garantizar el acceso a la justicia.
5. **Plan de trabajo para la superación de barreras en el acceso a la justicia y situaciones puntuales de impunidad.** Tomando como insumo el anterior informe, se recomienda elaborar e implementar un plan de trabajo de lucha contra la impunidad teniendo en cuenta los diferentes mecanismos de impunidad que se puedan detectar (previos al hecho, durante el hecho, posteriores al hecho) y gestionar la vinculación a dicho plan de trabajo de entidades del orden nacional como la Fiscalía General de la Nación, Instituto Nacional de Medicina Legal, Ministerio de Justicia y del Derecho, Policía, etc. mediante mesas de diálogo, a fin de coordinar acciones concretas de superación de la impunidad y violencias contra personas de los sectores LGBTI.

- 
6. **Diseño e implementación de campañas comunicativas:** los sectores deberán diseñar y llevar a cabo campañas comunicativas en las que se utilicen datos de los reportes de violencias, sistemas de información y reportes de la Mesa de Casos Urgentes.
 7. **Sensibilización y Capacitación.** En articulación con la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos de la PPLGBTI se recomienda gestionar que todos los servidores que participen en la prestación de este servicio reciban una adecuada capacitación en el puesto de trabajo que contemple el estudio del presente documento, incluyendo los servidores que por las dinámicas propias de cada entidad integren los equipos de trabajo en cualquier momento de la vigencia.

EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía Mayor de Bogotá.** Decreto 062 de 2014. Acuerdo 371 de 2009 Concejo de Bogotá D.C. "Por medio del cual se establecen lineamientos de política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans LGBT- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones".
- Alcaldía Mayor de Bogotá.** Decreto 432 de 2021. Por el cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de Planeación y se dictan otras disposiciones.
- Australian Workplace Equality Index, 2019.** *THE DEFINITIVE NATIONAL BENCHMARK ON AUSTRALIAN LGBTIQ WORKPLACE INCLUSION*, s.l.: SML Employers, Pride in Diversity.
- Avendaño, M. A., Alvarez, M. F. & Luna, E., 2019.** *Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial*. s.l.:Especialización en gerencia social , Uniminuto.
- Badgett, M., Waaldijk, K. & Rodgers, Y., 2019.** The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, Volumen 120, pp. 1-14.
- Banco Mundial & PNUD, 2018.** *CONJUNTO DE INDICADORES PROPUESTOS PARA EL ÍNDICE DE INCLUSIÓN LGBTI*, s.l.: s.n.
- Brenner, B., Lyons, H. & Fassinger, R., 2010.** Can Heterosexism Harm Organizations? Predicting the Perceived Organizational Citizenship Behaviors of Gay and Lesbian Employees. *The career development quarterly*, Volumen 58.
- Brown, J., 2016.** *Inclusion: Diversity, The New Workplace & The Will To Change*. 1 ed. s.l.:Publish your purpose Press.
- Burgos, L. & Turriago, N., 2016.** *Narrativas de inclusión-exclusión laboral en comunidad LGBTI, familia y contextos laborales*. s.l.:Maestría en psicología clínica tesis de grado, Universidad Santo Tomás.
- Button, S. B., 2001.** "Organizational efforts to affirm sexual diversity: A cross-level examination. *Journal of Applied psychology* , 86(1).
- Chung, B. y otros, 2020.** Work Group Inclusion: Test of a Scale and Model. *Group & Organization Management*, 45(1), pp. 75-102.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2007.** El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el sistema interamericano de derechos humanos. Washington: CIDH.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015.** Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Washington: CIDH.
- Congreso de Colombia.** Ley 599 de 2000. Por medio de la cual se expide el Código Penal.
- Corte Constitucional, 2011.** Sentencia de Tutela número 314 del 2011. Bogotá
- Corte Constitucional, 2011.** Sentencia de Constitucionalidad número 507 del 2001. Bogotá.
- Deloitte insights, 2016.** *The six signature traits of inclusive leadership Thriving in a diverse new world*. [En línea]
Available at: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/six-signature->

[traits-of-inclusive-leadership.html](#)
[Último acceso: 13 Mayo 2021].

Djabi, A., 2011. *THE FRENCH DIVERSITY LABEL A LEVER TO PREVENT AND COMBAT DISCRIMINATION*, s.l.: AFMD, FACE.

Ellemers, N. & Jetten, J., Ellemers, Naomi, and Jolanda Jetten, 2013. "The many ways to be marginal in a group. *Personality and Social Psychology Review*,, 17(1), pp. 3-21.

Ferdman, B. M. & Deane, B., 2014. *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*. s.l.:s.n.

Fiscalía General de la Nación, s.f. *Fiscalía General de la Nación, página oficial*. [En línea] Available at: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/la-entidad/sistema-penal-oral-acusatorio/> [Último acceso: 9 diciembre 2021].

Fiscalía General de la Nación, 2021. Radicado No. 20211400002301. *Asunto: Respuesta radicado No 20216110200542*

Galvis, J., Parra, P. & Rocha, A., 2019. *EMPLEABILIDAD E INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRANS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ*. s.l.: Especialización el gestión humana, tesis de grado, Universidad Piloto de Colombia.

Goertz, G., 2012. *Social Science Concepts*. s.l.:Princeton University Press.

Herrera, E. & Hernandez, S., 2019. *DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL EN POBLACIÓN LGBTI EN BOGOTÁ* ". s.l.:Trabajo de Grado Universidad Jorge Tadeo Lozano.

Jansen, W., Otten, S., Van Der Zee, K. & Jans, L., 2014. Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*.

Macías, J. G., 2021. *Comunidad LGBT: Una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria*. s.l.:Maestría en psicología comunitaria tesis de grado, UNAD.

Nair, N. & Vohra, N., 2015. Diversity and Inclusion at the Workplace: A Review of Research and Perspectives. *Research and Publications*, Marzo.

Nishii, L., 2013. The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-Diverse Groups. *Academy of Management journal*, 56(6).

OCDE, 2018. Next generation diversityand inclusion policiesin the public service:Ensuring public servicesreflect the societies theyserve. *OECD Working Papers on Public Governance No. 34*, 21 December.

OCDE, 2020. *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion* , s.l.: OCDE.

Organización de los Estados Americanos, 1969. Convención Americana de Derechos Humanos. San José: OEA.

Ragins, B., Singh, R. & Cornwell, J., 2007. Making the Invisible Visible: Fear and Disclosure of Sexual Orientation at Work. *Journal of applied psychology*, 92(4), pp. 1103-1118.

Robles, C., De Ieso, L., García, A. Rearte, P. Y González, S. , 2014. *Diversidad familiar: un - estudio sobre la dinámica de los hogares homoparentales*, 3 (6), p.p. 104 - 126-

Sabharwal, M., Sabharwal, M. L. H., D'Agostino, M. & Nguyen, T., 2019. Inclusive work practices: Turnover intentions among LGBT employees of the US federal government.. *The American Review of Public Administration*, 49(4), pp. 482-94

Secretaría Distrital de la Mujer. Estrategia de territorialización.
<https://www.sdmujer.gov.co/ley-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/estructura-organica-y-talento-humano/organigrama>

Secretaría Distrital de Integración Social, 2017. Lineamiento Metodológico para la territorialización de la política. pública LGBTI P.1101 Distrito Diverso – SDIS

Secretaría Distrital de Integración Social, 2018. Lineamiento metodológico para la territorialización de la política pública LGBTI P.1101 Distrito Diverso – SDIS de 2018.

Secretaría Distrital de Planeación, 2011. Balances y Perspectivas de la Política Pública LGBTI. Bogotá: SDP.

Secretaría Distrital de Planeación, 2015. Balances y Perspectivas de la Política Pública LGBTI. Bogotá: SDP.

Secretaría Distrital de Planeación, 2016. Lineamientos conceptuales de la política pública. 2016.

Secretaría Distrital de Planeación , 2018. *Informe consolidado de los resultados de la aplicación de la encuesta ALI en las Secretarías del Distrito 2017*, Bogotá: SDP.

Secretaría Distrital de Planeación, 2019. Balances y perspectivas de la política pública LGBTI 2016 – 2019. Serie de documentos sobre diversidad sexual en Bogotá.
<http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-balances-perspectivas-politica-publica-lgbti.pdf>

Secretaría Distrital de Planeación , 2019. *Reformulación lineamientos ALI*. Bogotá: SDP.

Secretaría Distrital de Planeación, 2019. Línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI, 2019. Bogotá

Secretaría Distrital de Planeación, 2020. Informe Final. Evaluación de Resultados de la Política Pública LGBTI. Bogotá: SDP.

Secretaría Distrital de Planeación, 2020. “Caracterización de familias bogotanas de jefes de hogar con parejas del mismo sexo”

Secretaría Distrital de Salud, 2004. Lectura integral de necesidades a partir de la construcción de temas generadores.

Secretaría Jurídica Distrital, 2009. *Acuerdo 371 de 2009*. Bogotá

Shore, L. y otros, 2011. Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), pp. 1262-1289.

Stonewall, 2021. *UK Workplace Equality Index*. [En línea]
Available at: <https://www.stonewall.org.uk/creating-inclusive-workplaces/workplace-equality-indices/uk-workplace-equality-index>



Torres Falcón, M, 2009. El concepto de igualdad y los derechos humanos. Un enfoque de género. Recuperado de <https://zapateando2.wordpress.com/2009/02/06/el-concepto-de-igualdad-y-los-derechos-humanos-un-enfoque-de-genero/>

Universidad Nacional de Colombia, 2020. Informe final. Evaluación de resultado de la política pública LGBTI. Convenio 327. Bogotá

Veeduría distrital, 2018. Análisis y recomendaciones de la evaluación institucional de la política pública distrital LGBTI (Vigencia 2018).
http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/analisisrecomendacionesevaluacion_institucionalplgbti.pdf

EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER



**EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



www.enbogotasepuedeser.gov.co



@EnBogotaSePuedeSer



@SePuedeSer