



Serie de documentos sobre diversidad sexual y de género en Bogotá

Principales resultados Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos (ALI) 2022



EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.





Principales resultados Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos (ALI) 2022



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Claudia Nayibe López Hernández
Alcaldesa Mayor de Bogotá

Felipe Jiménez Angel
Secretario Distrital de Planeación

Beatriz Yadira Díaz Cuervo
**Subsecretaria de Políticas Públicas
y Planeación Social y Económica**

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

Elaboración y Línea Técnica

María Sarria Morales - Profesional Contratista
Luz Adriana Páez Méndez - Profesional Especializado

Diseño y diagramación

Camilo Gómez Cárdenas - Técnico Contratista

2023

Principales resultados Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2022

La estrategia Ambientes Laborales Inclusivos (ALI) se desarrolla en el marco del plan de acción de la política pública LGBTI 2021-2032, que tiene como objetivo la inclusión de las personas de los sectores LGBTI en los espacios laborales, garantizar la no discriminación en razón de la orientación sexual o identidad de género y asegurar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.

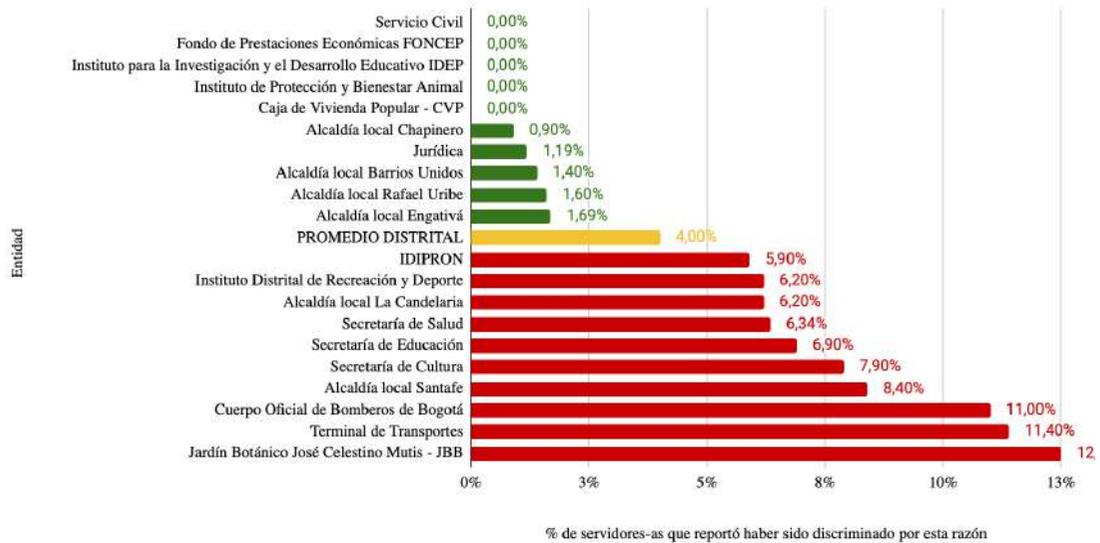
En el año 2022, 14.545 servidoras y servidores públicos de las 15 secretarías, 29 entidades y 20 alcaldías locales, diligenciaron virtualmente la Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos, la cual buscaba identificar los indicadores de discriminación y las representaciones sociales negativas de las y los funcionarios, frente a las personas de los sectores LGBTI en las entidades del distrito.

Los resultados que se muestran en este informe se deben leer teniendo en cuenta los códigos de color de las gráficas. Cada una muestra el porcentaje de servidores de la entidad a quienes aplica el enunciado que encabeza la gráfica. La gráfica incluye exclusivamente a las entidades que, según los criterios escogidos, presentan imaginarios y situaciones de discriminación en mayor y menor medida dentro de su muestra. Las entidades que tienen una barra verde representan los 10 más inclusivos del criterio en cuestión, ya que tienen los menores porcentajes de opiniones y acciones de discriminación. Las entidades que se ven representadas por una barra roja, son las que hacen parte de las 10 entidades con cifras más alarmantes en materia de inclusión en el ambiente laboral, al tener un mayor porcentaje de situaciones de discriminación presentes en el lugar de trabajo. La línea amarilla representa el promedio distrital de la variable que se lee en el encabezado de la gráfica. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en esta encuesta:¹

¹ Para la lectura de los siguientes resultados, es fundamental entender que el tamaño de la muestra de encuestados de cada secretaría, entidad o alcaldía local son diferentes. Esto significa que el porcentaje de personas en una entidad x, no equivale al mismo porcentaje personas en la entidad y. Por esta razón, la comparación que se propone no busca contrastar los resultados entre entidades, sino generar reflexiones del estado del ambiente laboral en cada una comparada con el resultado distrital.

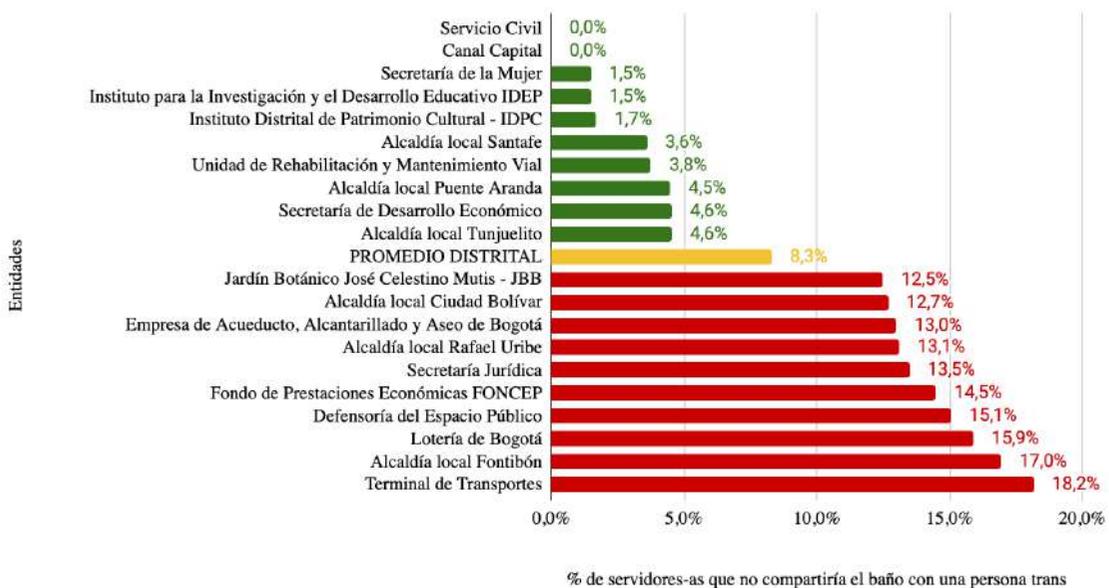
El 4% de las y los servidores públicos de las entidades del Distrito reportó haber sido discriminado en razón de su orientación sexual o identidad de género en los últimos 12 meses

Reporta haber sido discriminado en razón de su orientación sexual o identidad de género



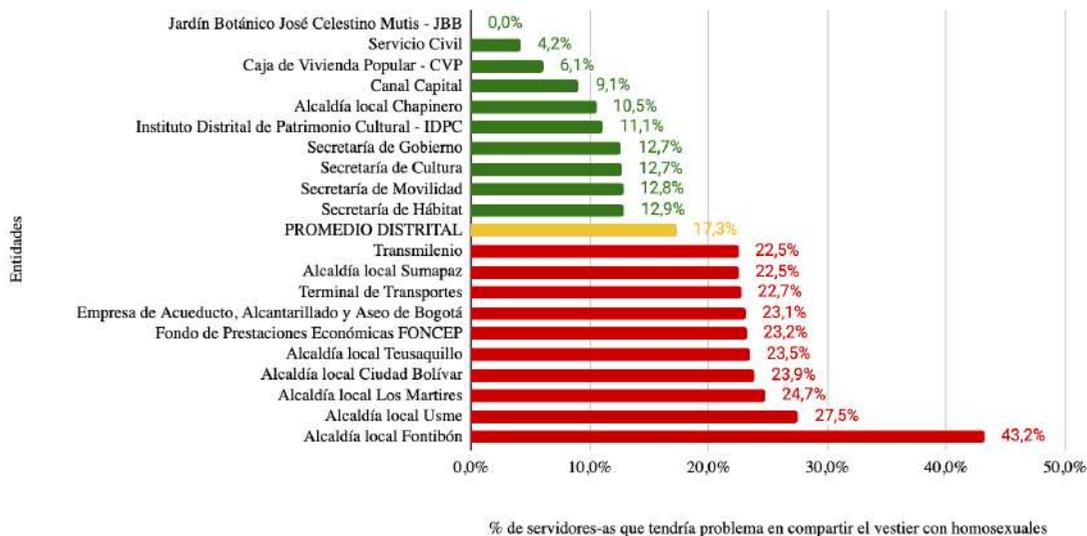
El 8,3% de servidores-as públicos de las entidades del Distrito no compartiría el baño con una persona trans

No compartiría el baño con una persona trans



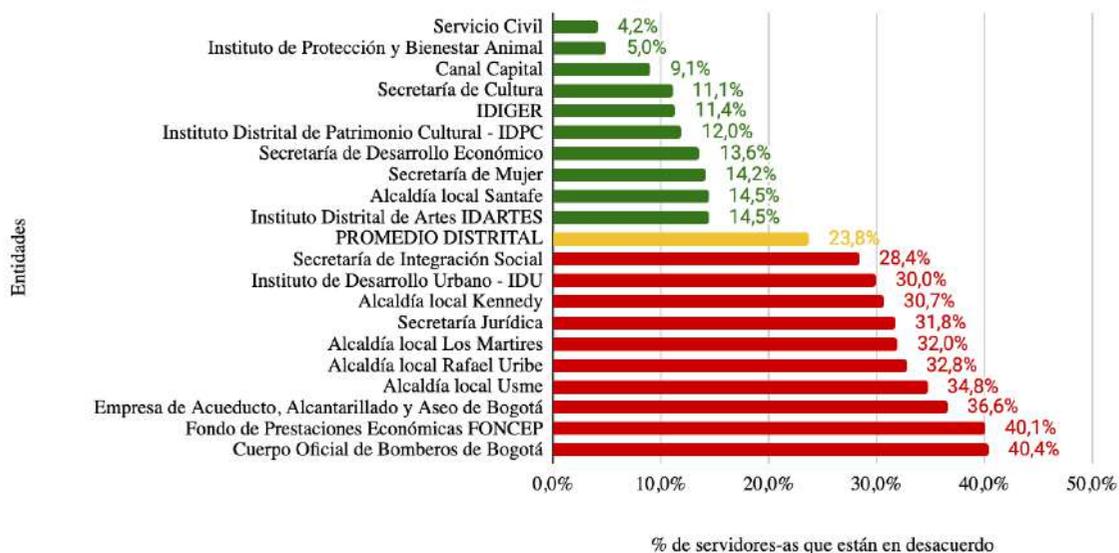
El 17,3% de servidores-as públicos de las entidades del Distrito tendría problema en compartir el vestier con personas homosexuales si debe cambiarse la ropa en el trabajo

Tendría problema en compartir el vestier con personas homosexuales si debe cambiarse la ropa en el trabajo



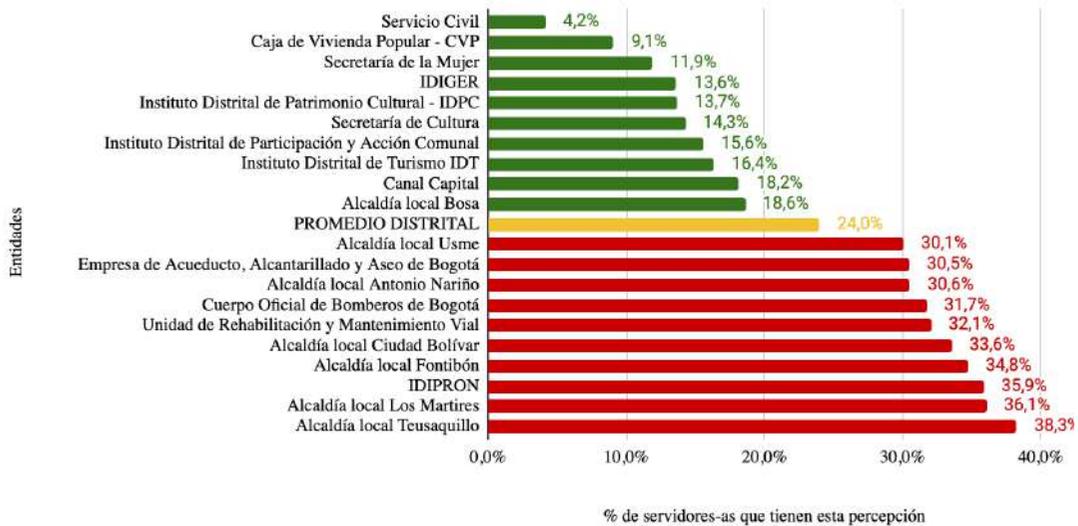
El 23,8% de servidores-as públicos de las entidades del Distrito está en desacuerdo en que su hija o hijo se case con una persona del mismo sexo

Desacuerdo en que “su hija o su hijo se case con una persona del mismo sexo”



El 24% de servidores-as públicos de las entidades del Distrito considera que las personas de los sectores sociales LGBTI tienen mayor riesgo con respecto a las demás personas de contraer infecciones de transmisión sexual

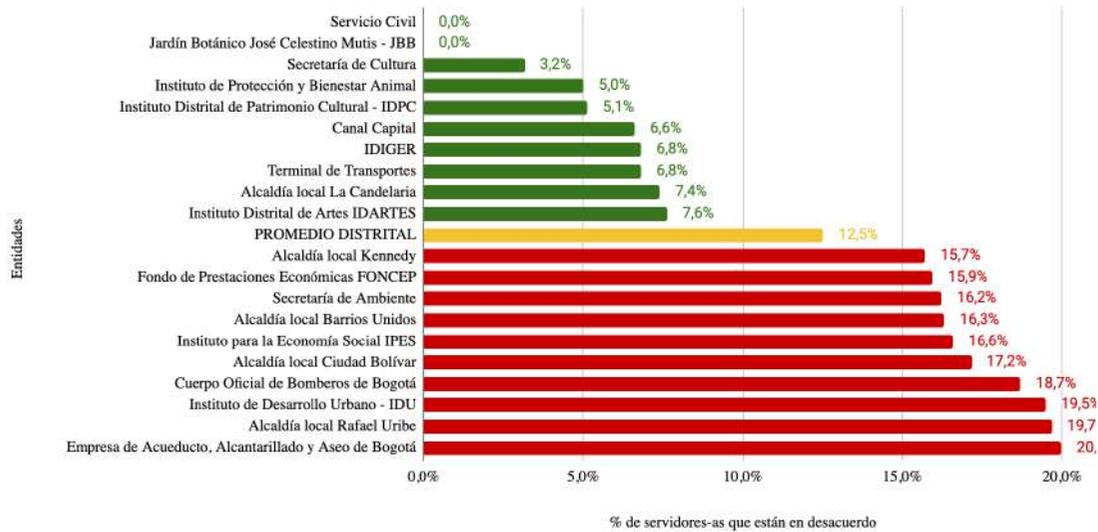
Las personas de los sectores sociales LGBTI tienen mayor riesgo con respecto a las demás personas de contraer infecciones de transmisión sexual



Se presentan las entidades que tienen en menor medida esta percepción, lo cual evidencia en ellas un ambiente laboral con menos prejuicios y más inclusivo, y las que consideran que el mayor riesgo de contagio sí lo tienen los sectores sociales LGBTI y, por ende, tienen mayor presencia de imaginarios que llevan a la discriminación.

12,5% de servidores-as que está en desacuerdo en que las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público.

Desacuerdo en que las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público



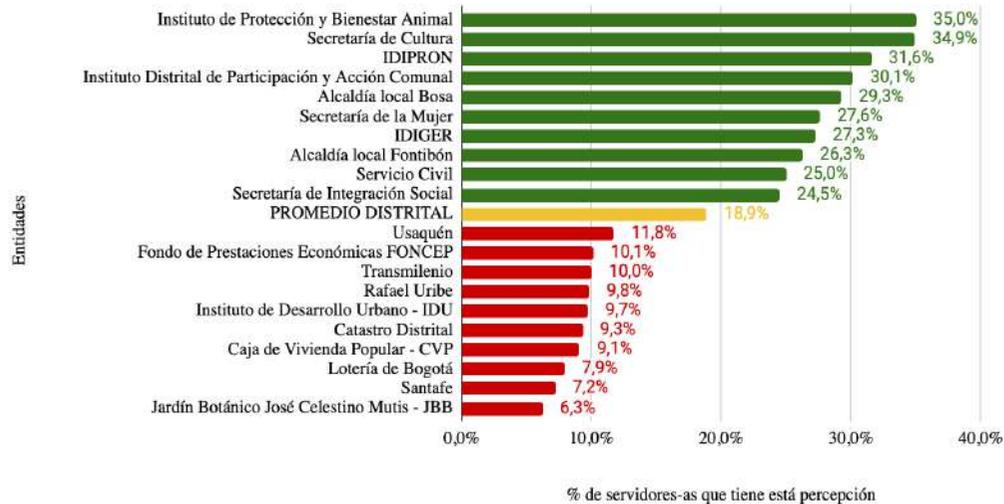
0,7% de servidores-as que percibe a las personas de los sectores LGBTI como un riesgo para la comunidad.

Percepción de las personas de los sectores LGBTI como un riesgo para la comunidad



18,9% de servidores-as que percibe a las personas de los sectores LGBTI como una posibilidad de crecimiento para las comunidades.

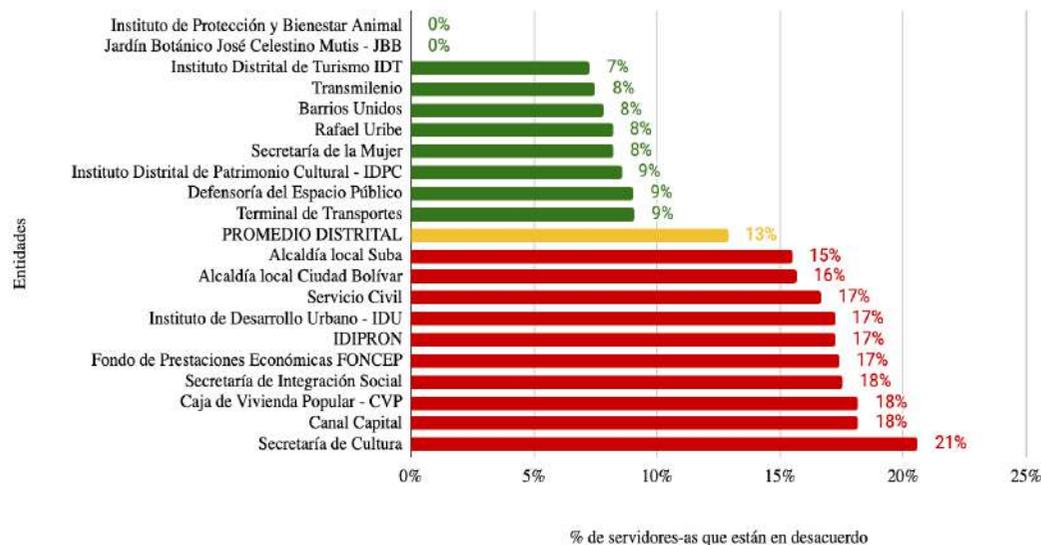
Percepción de las personas de los sectores LGBTI como una posibilidad de crecimiento para las comunidades



En este caso, un mayor porcentaje representa mayor presencia de esta percepción y por ende, un mayor nivel de inclusión y apertura a la diversidad. Entre menor sea el porcentaje, por el contrario, se puede decir que hay menos inclusión.

12,9% de servidores-as que está en desacuerdo en que en la administración distrital se sancione a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género.

Desacuerdo en que en la administración distrital se sancione a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género



Consideraciones finales

Es fundamental en el proceso de la construcción de ambientes laborales inclusivos en las entidades distritales, tener en cuenta que en el Régimen de los Servidores Públicos se define como un deber de las y los servidores actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin discriminación.

- La consolidación de los resultados de la encuesta ALI, permite observar el cambio cultural por el que han pasado las personas que conforman la planta laboral de las entidades del Distrito. Es pertinente comparar los porcentajes del promedio distrital que se observan en este informe, con los obtenidos en la Encuesta ALI de 2017, para evaluar el progreso y determinar objetivamente si ha habido avances.
- La percepción de las personas LGBTI como un riesgo para la comunidad por parte de las y los servidores públicos, por ejemplo, ha disminuido: los resultados de la encuesta ALI en 2017, indicaban que el 7,1% de servidores-as en las entidades de la administración distrital, percibían a estos sectores sociales como un riesgo; para el 2022, el promedio distrital corresponde al 0,7%, cercano al 0%, lo que indica una modificación sustancial en una representación social discriminatoria y excluyente.
- Se resalta también que la representación social que relaciona a las personas de los sectores LGBTI como una posibilidad de crecimiento para las comunidades, en el 2017 se encontraba en 17,5%, y ha aumentado a 18,9% en 2022.
- De igual manera se observa una disminución en el porcentaje de servidores-as que está en desacuerdo en que las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público: en el 2017, el 43% estaba en desacuerdo en que las personas de los sectores LGBTI pudieran dar muestras de cariño hacia sus parejas en público, en 2022 este porcentaje correspondió al 13%.
- Asociar a las personas de los sectores LGBTI con un mayor riesgo con respecto a las demás personas de contraer infecciones de transmisión sexual, excluye socialmente a las personas de los sectores LGBTI y las coloca en una situación de abierta desventaja y desconfianza. Para 2017, el porcentaje de servidoras-es que consideraba que las personas de los sectores sociales LGBTI tienen mayor riesgo con respecto a las demás personas de contraer infecciones de transmisión sexual, correspondió al 44%, en el 2022 al 24%, disminuyó en 20 puntos porcentuales; esta representación que sigue demostrando una percepción excluyente hacia los sectores LGBTI.

Recomendaciones

Las entidades distritales deben comprometerse a realizar acciones a corto y mediano plazo, que permitan eliminar la discriminación de sus plantas laborales. Para caminar hacia esta meta, es fundamental apoyarse en las herramientas de trabajo y canales de asistencia técnica creados por la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros. Se recomienda que cada entidad lea los resultados obtenidos de manera detallada y haga uso de las herramientas presentadas a continuación, disponibles en la página web de En Bogotá Se Puede Ser, para disminuir sus niveles internos de discriminación en razón de orientación sexual o identidad de género:

• Documento de reformulación de la Estrategia ALI

En el 2022 se ajustó la operación de la estrategia y se reformuló en un documento que explica en qué consiste, cuáles son los objetivos específicos y la forma en la que se busca cumplir los mismos. Es fundamental que las entidades tengan conocimiento técnico sobre la estrategia para poder implementarla, de tal forma que el objetivo de la inclusión de las personas de los sectores LGBTI en los espacios laborales, la no discriminación en razón de la orientación sexual o identidad de género y el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad, se cumpla.

• Guía para el proceso de contratación laboral de personas de los sectores sociales LGBTI y la promoción de espacios laborales libres de discriminación

Esta herramienta de trabajo brinda los lineamientos necesarios para tener un ambiente laboral inclusivo desde los procesos de contratación, hasta los ajustes internos del ambiente laboral. La Guía incluye 4 talleres diferentes en los que se interviene el ambiente laboral y se busca generar reflexiones en torno a los imaginarios colectivos que llevan a procesos de discriminación para, de esta forma, poder mitigarlos.

• Asistencia técnica por sectores

La Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros (DDSPG) de la Secretaría Distrital de Planeación brinda apoyo a todas las entidades que conforman la administración, por medio de las socializaciones de la información sobre la estrategia ALI y capacitaciones para crear ambientes laborales libres de discriminación, al igual que prácticas que sean inclusivas con los sectores sociales LGBTI tanto internamente como en la interacción con la ciudadanía en el momento de prestar un servicio al público.

• Plan de actividades Estrategia ALI

La DDSPG ha diseñado una hoja de ruta para las entidades a lo largo de los periodos de trabajo de la administración. Cada sector y entidad tiene metas que debe cumplir como parte del Plan de Acción de la Política Pública LGBTI. El Plan de Actividades provee ejemplos claros de la forma en la que se pueden cumplir dichas metas al interior de cada entidad, y facilita el proceso de reporte de las actividades realizadas por parte de cada sector.

