

POLÍTICA PÚBLICA LGBTI EN BOGOTÁ

Dirección de Diversidad Sexual



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
PLANEACIÓN





**EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER**

OBJETIVO

Garantizar el ejercicio pleno de derechos a personas de los sectores LGBTIQ+ como parte de la producción, gestión social y bienestar colectivo de la ciudad.

ACUERDO

371

De **2009**
Concejo de
Bogotá

DECRETO

062

De **2014**
Alcaldía Mayor de
Bogotá

ACUERDO

761

De **2020**
Concejo de
Bogotá

Categorías de la PPLGBTI Bogotá

Orientación sexual	Identidad de Género	Sexo
<p>Se refiere a la atracción sexual, erótico-afectiva o romántica, que una persona siente hacia personas del mismo sexo-género, del sexo-género opuesto o de ambos sexos.</p> <p>Heterosexual</p> <p>Homosexual</p> <p>Mujer lesbiana</p> <p>Hombre gai</p> <p>Bisexual</p>	<p>Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente. Esta podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento,</p> <ul style="list-style-type: none">• Transgénero (se identifica con un sexo diferente al sexo-género designado al nacer)• Cisgénero (se identifica con el sexo-género designado al nacer)	<p>Características biológicas, físicas y genéticas que determinan que al momento de nacer a una persona se le designe</p> <ul style="list-style-type: none">• Hombre• Mujer• Intersexual o con sexo indeterminado

Video Categorías https://drive.google.com/drive/folders/1Dtqm-R18kv3_tsE40MSmoHcPIfBabV2I



Categorías de la PPLGBTI Bogotá

Categoría	Variables	Pregunta	Opciones de respuesta
Sexo	Hombre	¿Sexo asignado?	Hombre
	Mujer		Mujer
	Intersexual		Intersexual (Sexo indeterminado)
Orientación sexual	Homosexual	¿Cuál es su orientación sexual?	Homosexual: Lesbiana Gay (Atracción hacia el mismo sexo-género)
	Heterosexual		Heterosexual (Atracción hacia el sexo-género opuesto)
	Bisexual		Bisexual (Atracción hacia ambos sexos-géneros)
Identidad de Género	Cisgénero	¿Con cuál género se identifica?	Masculino
	Transgénero		Femenino
			Mujer transgénero
			Hombre transgénero



Mujer trans



Brigitte Baptiste, imagen tomada de:
<https://www.semana.com/enfoque/articulo/reflexion-de-brigitte-baptiste-sobre-la-pandemia-y-otras-notas-de-la-semana/671769/>



Endry Cardeno, imagen tomada de:
<https://www.canalrcn.com/masterchef/personajes/endry-cardeno-348>



Hombre trans



Yance Ford, primer director trans en ser nominado a unos Premios Óscar. Imagen tomada de <https://peru21.pe/cheka/cine/oscar-2018-yance-ford-cineasta-transexual-alzarse-estatuilla-397631-noticia/>



Esteban Landrau esposo de la la actriz colombiana trans Danna Sultana
Imagen tomada de <https://www.eltiempo.com/cultura/gente/danna-sultana-primeras-imagenes-del-embarazo-de-su-novio-trans-471968>



Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos

Dirección de Diversidad Sexual





Qué es la Estrategia ALI?

Estrategia coordinada por la Política Pública LGBTI que tiene como objetivo **la inclusión de las personas de los sectores LGBTI** en los **espacios laborales**, garantizando que en este **ámbito no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género** y les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad.



Componentes de la estrategia ALI





¿Qué son los Ambientes Laborales Inclusivos?

Son entornos de trabajo que permiten a las personas desarrollar, por las condiciones en que ellos se dan, sus actividades con **tranquilidad, satisfacción** y en condiciones de **equidad, sin temor a ser discriminados/as** o agredidos/as en razón de tener una **orientación sexual o identidad de género no heteronormativa**.



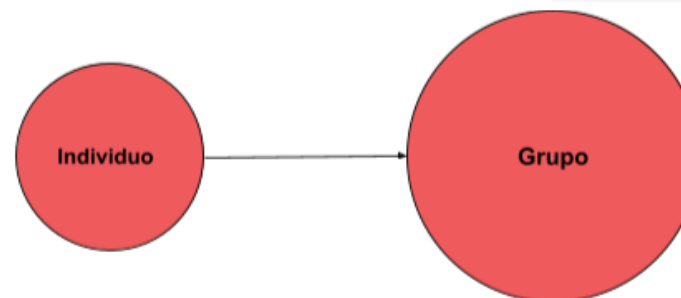
¿Cómo se mide la inclusión?

La **inclusión** es:

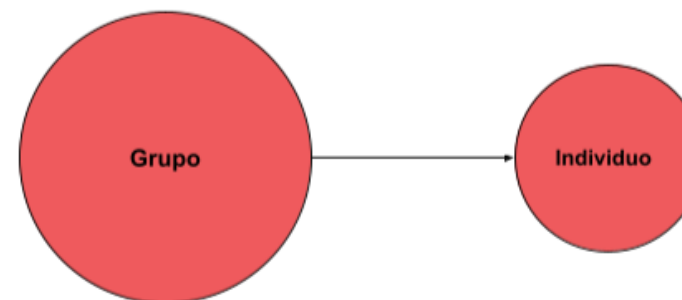
“el grado en que los individuos experimentan **un trato del grupo que satisface su sentido de pertenencia y autonomía de ser** quien realmente son”

El esfuerzo debe venir **del grupo hacia el individuo** y no del individuo hacia el grupo

Identificación social



Inclusión



Fuente: Adaptado de Shore et, al, 2011 y Jansen et al. 2014.



¿Qué ventajas tiene un ALI?





La estrategia ALI en el Distrito.

Normatividad

- **Constitución Política:** **Art. 16** garantiza el libre desarrollo de la personalidad y en el **Art. 25** establece el trabajo como un derecho y una obligación social.
- **Sentencias de la Corte**
 - **C481/ 98 y la T435/02** dicen que la orientación sexual no impide ejercer la docencia
 - **C373/02:** protección de funcionarios/as de los sectores LGBTI que no pueden ser inhabilitados de la carrera administrativa por su orientación sexual
 - **T152/07:** sobre caso de discriminación de una mujer transexual
 - **T476/14:** inaplicación de la obligación de presentar libreta militar para el proceso de contratación a una mujer transgénero
 - **C006/16:** abstención de servicio militar para mujeres trans





La directiva 005 2021: Acciones afirmativas para personas Transgénero

Lineamientos para la **protección de los derechos de las personas transgénero** en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital.

Es compromiso de la Administración Distrital diseñar y ejecutar acciones afirmativas en el Distrito Capital, a fin de aportar en **la superación de la situación de extrema vulnerabilidad** que aqueja a este sector poblacional; para lograrlo, la Alcadesa Mayor de Bogotá y la Secretaria Distrital de Planeación, instan a adoptar las **acciones encaminadas a promover y mejorar el ambiente de trabajo y de ejecución de actividades contractuales de personas transgénero**, en las entidades de la administración distrital.





Logros de la estrategia ALI en el Distrito

- ✓ Fomentar la promulgación de leyes de inclusión laboral y cambios en los manuales de convivencia.
- ✓ Generación de campañas y estrategias dirigidas a servidores y servidoras frente a la importancia de la diversidad e inclusión en el Distrito.
- ✓ Cambio de imaginarios hacia los sectores sociales LGBTI
- ✓ Frente al derecho al trabajo para población LGBTI:
 - ✓ Se logró la generación de proyectos productivos (2011, 2012, 2009)
 - ✓ Se ha fomentado la contratación pública de jóvenes de los sectores sociales LGBTI (2017)
 - ✓ Difusión e implementación de la Directiva 005 de Acciones Afirmativas para personas transgénero (2021)
 - ✓ Contratación por la plataforma Talento No Palanca





¿Para dónde vamos?

- ✓ Implementación de la reformulación de ALI para 2022.
- ✓ Creación de un índice de discriminación laboral para el Distrito.
- ✓ Generar las condiciones necesarias para la efectividad de la Directiva 005 de acciones afirmativas.
- ✓ Generar vínculos y estímulos a la empresa privada para la inclusión laboral LGBTI con énfasis en la población transgénero.
- ✓ Contribuir al fortalecimiento de los emprendimientos de personas de los sectores LGBTI





Propuesta productos 2022

1

Aplicación de la Encuesta ALI 2022, garantizar la participación de al menos el 20% de la entidad. (primer trimestre)
Difusión de resultados internamente (segundo trimestre)

2

Implementar con asistencia técnica de la DDS una **jornada de inducción de presentación de la PPLGBT 2021-2032** y los **cambios propuestos para la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos.**

3

Implementar con asistencia técnica de la DDS un **taller con los equipos de Gestión Humana** referente a las buenas prácticas de inclusión laboral Directiva 005 2021

4

Plan de trabajo Directiva 005 2021



4. Lenguaje incluyente - TIPS

El lenguaje incluyente implica usar palabras que no desconozcan las diferentes identidades.

- ✓ Si la persona solicita un servicio en particular, evite presumir y usar expresiones como “LGBT”, “LGBTI”, “comunidad”, “colectivo”, “gremio”, “ustedes”, salvo que la persona lo solicite así. Es preferible referirse a: las personas de los sectores sociales LGBTI.

Las personas de los sectores sociales LGBTI no son un ente unificado y tienen intereses disímiles, por lo cual es conveniente indagar de manera amable y a profundidad sobre el asunto particular de esta política por el cual se tiene interés y no partir del supuesto de que se buscan prerrogativas o derechos especiales como grupo.

- ✓ El aspecto físico de las personas se asocia con ciertos estereotipos y comportamientos positivos o negativos, socialmente aceptados o rechazados. Es importante NO evidenciar con la actitud en la atención, el juicio que se haga sobre el ciudadano o ciudadana. Esto aplica para la atención a hombres con ademanes considerados femeninos, a mujeres con modales considerados masculinos, o con la actividad laboral de personas trans.



Lenguaje incluyente - TIPS

- ✓ Elimine todo comentario, risa, mirada que denote una actitud en la atención, que haga visible representaciones sociales e imaginarios discriminatorios en relación con las personas trans.
- ✓ Tenga en cuenta que no hay ningún tipo de limitación legal frente a las muestras de afecto en espacios públicos ni en entidades, por lo cual no se debe manifestar ningún gesto ni expresión de rechazo si las personas manifiestan el afecto a través de caricias, abrazos o besos, independientemente de si es entre hombre y mujer, hombre y hombre o mujer y mujer. Las manifestaciones de afecto son parte del libre desarrollo de la personalidad.
- ✓ No asuma la identidad de una persona. Si prefiere, pregúntele qué pronombre le gustaría que se utilice para referirse a ella.
- ✓ Refiérase a las personas trans de una manera respetuosa, según el género con el que se haya identificado.
- ✓ En caso de utilizar el nombre del ciudadano o ciudadana para dar alguna información o llamar su atención, utilice el nombre que la persona haya suministrado, no el nombre que aparece en la cédula de ciudadanía. Esto aplica especialmente para referirse a personas trans





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ, D.C.

SECRETARÍA DE
PLANEACIÓN



BOGOTÁ

 @EnBogotaSePuedeSer

 @SePuedeSer

 @SePuedeSer