

SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD  
UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL  
IDU

TERMINAL DE TRANSPORTES

METRO DE BOGOTÁ

SECRETARÍA DISTRITAL DE HÁBITAT

UNIDAD DE VIVIENDA POPULAR

EMPRESA DE RENOVACIÓN

FAMILIA

SECRETARÍA DISTRITAL DE

SECRETARÍA DISTRITAL DE

BOGOTÁ

SECRETARÍA JURÍDICA

TRANSMILENIO

SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN

CATASTRO DISTRITAL

LOJERIA DE BOGOTÁ

ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ

SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO

Informe

# ENCUESTA AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS 2022

**Resultados**  
**Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2022**  
**Instituto Distrital para la Participación y Acción**  
**Comunal**

Dirección de Diversidad Sexual

Director de Diversidad Sexual  
David Alonzo

Equipo Dirección de Diversidad Sexual

Claudia Torres Rincón  
Luz Adriana Páez Méndez  
Mariana Duque Gaviria  
Yenny Paola Sierra Bonilla  
María Sarria Morales  
Edna Julieth Triana Cifuentes

Bogotá, D.C 2022

## **Contenido**

|   |    |
|---|----|
| Resultados.....                           | 6  |
| Ambiente laboral.....                     | 9  |
| Situaciones de dicriminación .....        | 12 |
| Representaciones sociales.....            | 17 |
| Inclusión y diversidad en la entidad..... | 21 |
| A manera de conclusión .....              | 23 |
| Anexo 1 IDPAC (Excel)                     |    |

Índice de gráficas.

|   |    |
|---|----|
| <b>Gráfica 1.</b> Sectores LGBTI .....  | 6  |
| <b>Gráfica 2.</b> Edad .....  | 7  |
| <b>Gráfica 3.</b> Tiempo de vinculación.....  | 8  |
| <b>Gráfica 4.</b> Nivel Educativo .....   | 8  |
| <b>Gráfica 5.</b> Trato justo e igualitario sectores LGBTI .....  | 12 |
| <b>Gráfica 6.</b> Burlas, bromas o chistes inapropiados sectores LGBTI.....   | 13 |
| <b>Gráfica 7.</b> Discriminación en razón de la orientación sexual y/o identidad de género.....                         | 15 |
| <b>Gráfica 8.</b> Sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres ..... | 19 |
| <b>Gráfica 9.</b> Muestras de cariño hacia sus parejas en público.....  | 19 |
| <b>Gráfica 10.</b> Las personas transgénero deben poder realizar su tránsito de género en el espacio laboral.....       | 20 |
| <b>Gráfica 11.</b> Percepción personas de los sectores LGBTI .....  | 20 |
| <b>Gráfica 12.</b> Generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans.                         | 22 |
| <b>Gráfica 13.</b> Principales resultados .....   | 23 |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1.</b> Ambiente laboral en la Entidad.....                             | 10 |
| <b>Tabla 2.</b> Burlas, bromas o chistes inapropiados enfoque diferencial ..... | 13 |
| <b>Tabla 3.</b> Situaciones de discriminación en el ambiente laboral.....       | 14 |
| <b>Tabla 4.</b> Situaciones .....   | 16 |
| <b>Tabla 5.</b> Representaciones sociales.....                                  | 18 |
| <b>Tabla 6.</b> Inclusión y Diversidad.....                                     | 22 |
| <b>Tabla 7.</b> Comparativo 2017-2022 .....                                     | 25 |

## ENCUESTA AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS 2022

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

Es en este sentido que se desarrolla la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos que tiene como objetivo la inclusión de las personas de los sectores LGBTI en los espacios laborales, garantizando que en este ámbito no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género y les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad. (Dirección de Diversidad Sexual, 2021).

Así se plantean las siguientes líneas de trabajo:

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

Con el fin de dar respuesta a la primera línea de trabajo, la Secretaría Distrital de Planeación diseñó una encuesta distrital de carácter virtual, dirigida a las servidoras y servidores públicos de todas las entidades del distrito, todos los niveles y modalidades de vinculación, con el objetivo de identificar en el ambiente laboral actitudes y comportamientos discriminatorios en relación con las personas de los sectores LGBTI. (SDP, 2019).

De esta manera, la encuesta tiene como objeto servir como instrumento de recolección de información que permita identificar las fuentes de discriminación y en sí debe servir como insumo para la elaboración de los planes de actividades anuales de la estrategia en cada entidad del distrito.

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

Para su diligenciamiento se creó un enlace en el sistema de encuestas de la Secretaría Distrital de Planeación, en el Lime Survey ambiente web, el cual se direccionó a las diferentes entidades pertenecientes al Distrito. La encuesta se habilitó entre el 18 de marzo y el 28 de abril de 2022, periodo en el que la respondieron 14.671

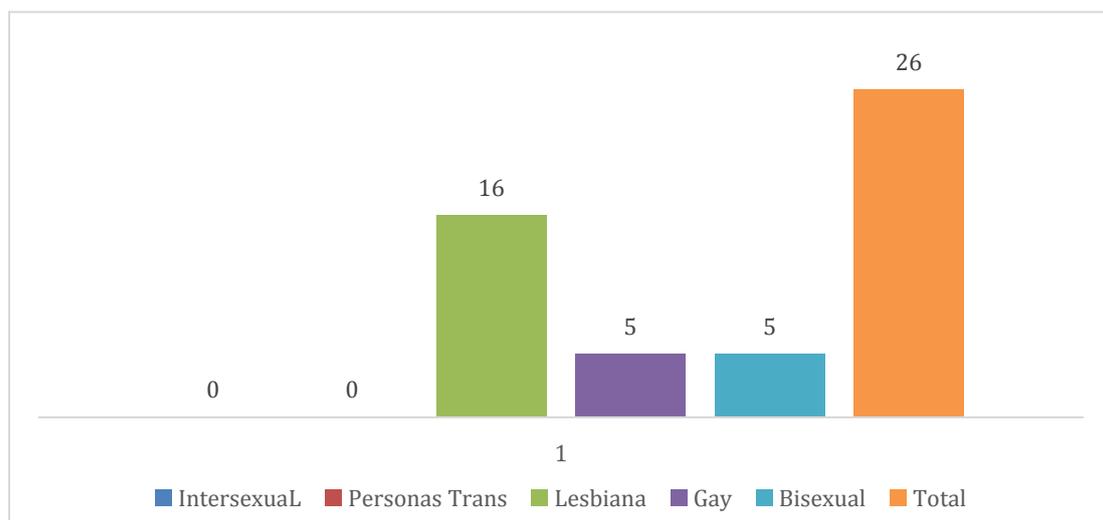
servidoras y servidores del distrito de las 15 secretarías, 37 entidades adscritas o vinculadas y 20 alcaldías locales para un total de 72 entidades.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para el **Instituto Distrital para la Participación y Acción Comunal**.

## **RESULTADOS**

En relación con el registro personal, en el **IDPAC** respondieron la encuesta 282 de servidoras y servidores públicos de los cuales 16 correspondían a mujeres lesbianas un 6%; 5 hombres gays 2%; 5 personas bisexuales 2%; 0 personas transgénero 0%; 0 personas intersexuales 0%.

**Gráfica 1.** Sectores LGBTI

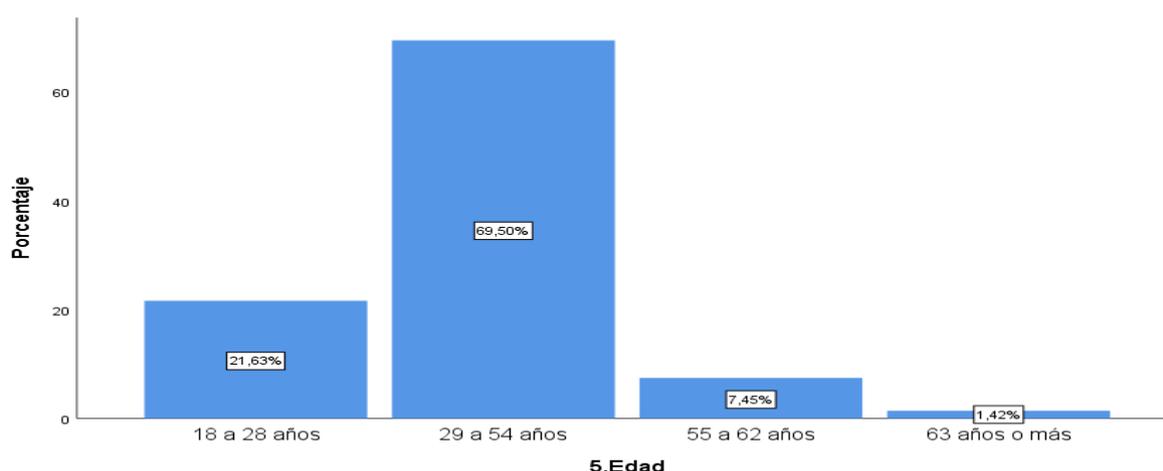


**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual 2022

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

La gran mayoría de servidores públicos que dieron respuesta a la encuesta se encuentran en edades entre los 29 y 54 años representando el 69,5% (196), seguido del 21,6% (61) que se encuentran en edades entre los 18 y 25 años y el 7,5% (21) en edad entre 18 y 25 años. Un menor porcentaje de quienes respondieron a la encuesta son personas mayores de 63 años, correspondientes al 1,4% (4).

**Gráfica 2. Edad**



**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual 2022

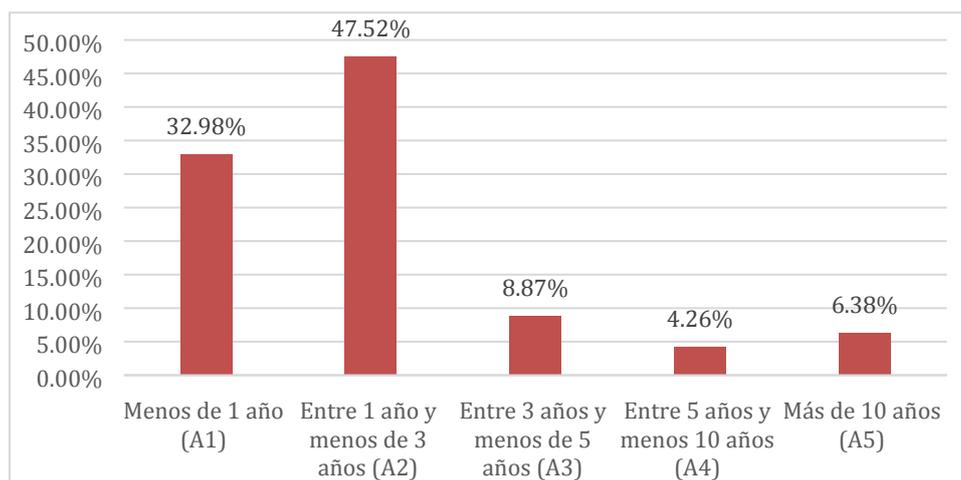
De acuerdo con las limitaciones que reporta, se observa que la gran mayoría de los y las servidoras encuestadas, exactamente el 95,7%, indicaron no tener ninguna discapacidad, mientras que el 4,3% restante indicó tener. El 1,7%, correspondiente a 5 personas, marcó tener limitación visual, el 1,42% expresó tener limitación permanente para caminar, el 0,71% para entender o aprender, el 0,35%, correspondiente a 1 persona, para usar sus brazos y mano y el 0,35% restante tiene limitación auditiva.

El 5% de la entidad (14 personas) reportaron tener registro único de víctimas, mientras que 268 personas, correspondientes al 95% restante reportaron no tenerlo.

En relación con su cultura, pueblo o rasgos físicos, el 91,5% (258) del IDPAC no se reconoce con ningún rasgo físico o cultural. El 3,9% (11) se identifica como negro/a, afrodescendiente o afrocolombiano/a, el 3,2% (9) como indígena, el 0,7% (2) como palenquero/a de San Basilio, el 0,35% como gitano/a y el 0,35% restante como raizal de la Región Insular.

La gran mayoría de los servidores(as) públicos en el IDPAC que contestaron la encuesta llevan entre 1 año y menos de 3 años de vinculación con el 47,5% (134), seguido de quienes llevan menos de 1 año con el 32,9% (93), quienes llevan entre 3 años y menos de 5 años con el 8,8% (25) de las y los encuestados, y de las y los servidores que llevan más de 10 años vinculados que corresponden al 6,4% (18) de la entidad. El 4,3% restante corresponde a las y los servidores que llevan entre 5 y menos de 10 años vinculados (12).

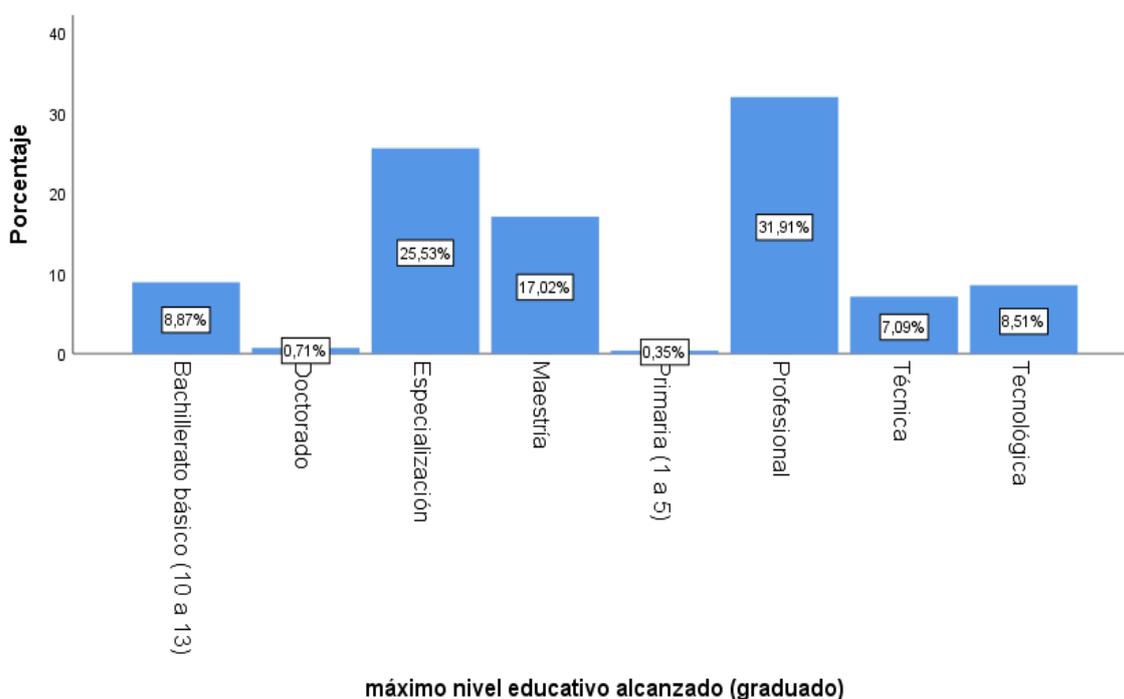
**Gráfica 3. Tiempo de vinculación**



**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual 2022

Para finalizar la caracterización demográfica, se indagó sobre el logro educativo de las personas encuestadas. Se encontró que el máximo nivel educativo de la mayoría de los y las servidoras es título profesional, correspondiente al 31,9% (90 personas). El 25,5% (72) marcó que su máximo nivel educativo alcanzado es la especialización, seguido por el nivel de maestría que corresponde al 17% (48), el 8,9% (25) que es bachiller, el 8,5% (24) que llegó a tecnológico, el 7% (20) a técnico, el 0,7% (2) a doctorado y el 0,35% restante que obtuvo como mayor nivel educativo la primaria.

**Gráfica 4. Nivel Educativo**



**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual 2022

## **AMBIENTE LABORAL**

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

En general se percibe en las y los encuestados con un porcentaje entre el 81 y 84% que están total o parcialmente de acuerdo en que en el IDPAC se valora y apoya la diversidad, hay inclusión y respeto en la institución. Las personas de los sectores LGBTI reciben un trato justo e igualitario en la entidad; las y los servidores consideran que pueden tener éxito expresando su identidad de género u orientación sexual, las compañeras y compañeros de trabajo entienden y valoran a las personas por lo que son y en la entidad se respeta las diferentes formas de ver e interpretar la vida. Con opiniones en desacuerdo que indican una posición contraria se encuentran entre el 1 y 4 % de las y los servidores encuestados.

De otra parte, si bien el grado de acuerdo de las y los encuestados del **IDPAC** sobre reconocer la experiencia de acuerdo con la edad y las diferentes capacidades de las y los funcionarios se ubican en porcentajes entre el 77 y 78% se resalta que en las respuestas a estas preguntas hay entre un 7 y 8% que opina lo contrario.

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

| <b>Marque si está de acuerdo o en desacuerdo:</b>   | <b>Opción</b>            | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---|--------------------------|---------------|-------------------|
| La entidad valora y apoya la diversidad y la inclusión                                    | Totalmente de acuerdo    | 208           | 73.76%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 30            | 10.64%            |
|   | En desacuerdo            | 1             | 0.35%             |
|   | Totalmente en desacuerdo | 2             | 0.71%             |
| Las personas de los sectores LGBTI reciben un trato justo e igualitario en la entidad     | <b>Opción</b>            | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo    | 210           | 74.47%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 29            | 10.28%            |
|   | En desacuerdo            | 0             | 0.00%             |
| Me siento respetado/a e incluido/a en la institución                                      | <b>Opción</b>            | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo    | 195           | 69.15%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 37            | 13.12%            |
|   | En desacuerdo            | 5             | 1.77%             |
| En mi entidad puedo tener éxito expresando mi identidad de género u orientación sexual    | <b>Opción</b>            | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo    | 203           | 71.99%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 34            | 12.06%            |
|   | En desacuerdo            | 1             | 0.35%             |
| Me siento cómodo/a expresando opiniones divergentes a las del equipo                      | <b>Opción</b>            | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo    | 168           | 59.57%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 64            | 22.70%            |
|   | En desacuerdo            | 5             | 1.77%             |
| Siento que mis compañeras y compañeros de trabajo entienden y valoran quién soy realmente | <b>Opción</b>            | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo    | 176           | 62.41%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 57            | 20.21%            |
|   | En desacuerdo            | 5             | 1.77%             |
| Me siento cómodo/a hablando de identidad de género y/o orientación sexual con mis colegas | <b>Opción</b>            | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo    | 186           | 65.96%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 45            | 15.96%            |
|   |                          |               |                   |

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

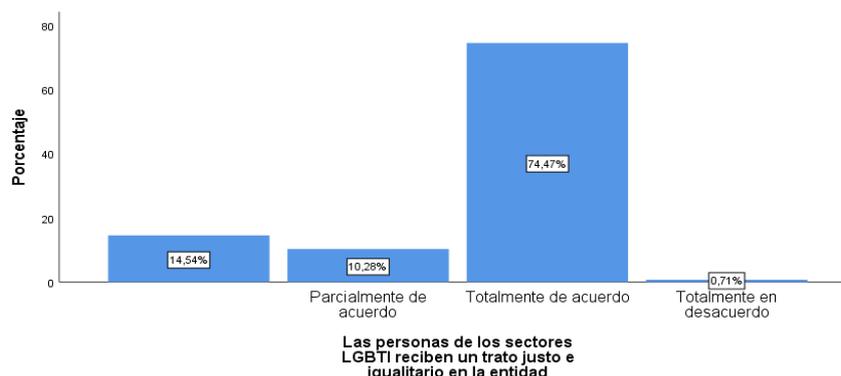
|   |  |               |                   |
|---|--|---------------|-------------------|
|   | En desacuerdo  | 8             | 2.84%             |
|   | Totalmente en desacuerdo   | 2             | 0.71%             |
| Puedo compartir una perspectiva sobre el trabajo que es diferente de la visión del equipo                                 | <b>Opción</b>  | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo  | 170           | 60.28%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 58            | 20.57%            |
|   | En desacuerdo  | 9             | 3.19%             |
|   | Totalmente en desacuerdo   | 4             | 1.42%             |
| La experiencia de acuerdo a mi edad es valorada dentro de la entidad  | <b>Opción</b>  | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo  | 160           | 56.74%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 58            | 20.57%            |
|   | En desacuerdo  | 16            | 5.67%             |
|   | Totalmente en desacuerdo   | 7             | 2.48%             |
| Las actividades en mi entidad se planean reconociendo las diferentes capacidades de las y los funcionarios y funcionarias | <b>Opción</b>  | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo  | 154           | 54.61%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 66            | 23.40%            |
|   | En desacuerdo  | 14            | 4.96%             |
|   | Totalmente en desacuerdo   | 7             | 2.48%             |
| En la entidad se respeta las diferentes formas de ver e interpretar la vida   | <b>Opción</b>  | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo  | 175           | 62.06%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 53            | 18.79%            |
|   | En desacuerdo  | 10            | 3.55%             |
|   | Totalmente en desacuerdo   | 3             | 1.06%             |
| Se me facilita trabajar en equipo.  | <b>Opción</b>  | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo  | 190           | 67.38%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 43            | 15.25%            |
|   | En desacuerdo  | 6             | 2.13%             |
|   | Totalmente en desacuerdo   | 2             | 0.71%             |
| Si me siento incluido/a laboralmente mejoro mi productividad  | <b>Opción</b>  | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Totalmente de acuerdo  | 200           | 70.92%            |
|   | Parcialmente de acuerdo  | 35            | 12.41%            |
|   | En desacuerdo  | 4             | 1.42%             |
|   | Totalmente en desacuerdo   | 2             | 0.71%             |
| Siento que pertenezco a la entidad porque:  | <b>Opción</b>  | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Se me reconoce por mis logros                                    | 118           | 41.84%            |
|   | Siento que se valoran mis aportes en las reuniones de equipo     | 117           | 41.49%            |
|   | Me siento bien al expresarme como soy en el trabajo              | 101           | 35.82%            |
|   | Todas las personas reciben el mismo trato sin importar su OSIG   | 133           | 47.16%            |
|   | Las personas reciben el mismo trato sin importar su etnia o raza | 126           | 44.68%            |

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

Otro punto de acuerdo entre las y los encuestados hace referencia a la percepción que tienen de la Entidad en materia de inclusión al afirmar que “Si me siento incluido/a laboralmente mejoro mi productividad”. Un total de 235 personas, correspondientes al 83.3% marcaron estar Totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, el 7.4% (21 servidores) marcó estar En desacuerdo o Totalmente en desacuerdo en que “Las actividades en mi entidad se planean reconociendo las diferentes capacidades de las y los funcionarios y funcionarias”.

Como se observa en la siguiente gráfica y acorde con la tabla, el 84.7% está total o parcialmente de acuerdo en que las personas de los sectores LGBTI reciben un trato justo e igualitario en la Entidad. El 0.71% no está de acuerdo con esta afirmación y el 14.5% no contestó la pregunta o lo hizo de manera incompleta.

**Gráfica 5.** Trato justo e igualitario sectores LGBTI



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

## **SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN**

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

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

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

---

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

De acuerdo con la Tabla 2, se resalta que el 23.4% de las y los servidores encuestados han observado siempre, casi siempre o en algunas ocasiones en el trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados en relación con las mujeres, el 20.5% sobre migrantes y en tercer lugar con un 19.8% hacia sectores LGBTI. Se resalta que un 77.3% no ha visto nunca este tipo de comportamiento en relación con víctimas de conflicto armado, siendo comparado con los otros grupos el porcentaje más alto.

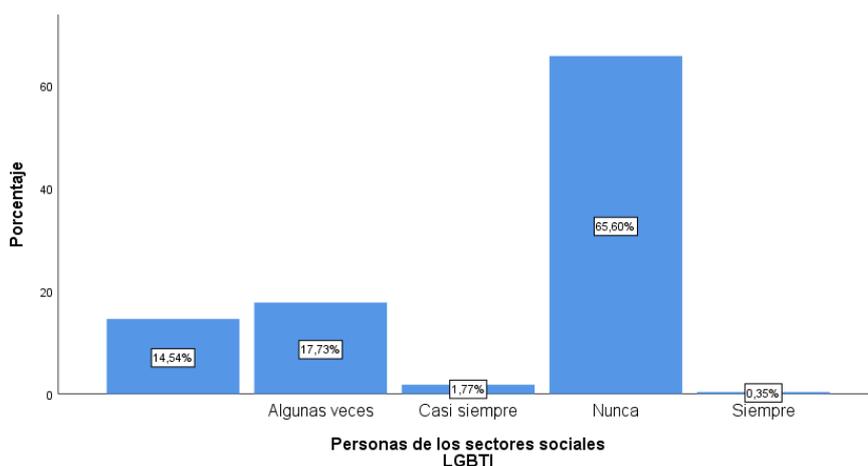
**Tabla 2.** Burlas, bromas o chistes inapropiados enfoque diferencial

| Frecuencia en su trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados | Opción        | % LGBTI | % Mujeres | % Discapacidad | % Mayores (as) | % Jóvenes | % Migrantes | % Víctimas | % Etnias |
|--|---------------|---------|-----------|----------------|----------------|-----------|-------------|------------|----------|
|  | Siempre       | 0.35%   | 0.71%     | 0.71%          | 0.71%          | 0.35%     | 1.42%       | 0.35%      | 0.71%    |
|  | Casi siempre  | 1.77%   | 2.84%     | 1.42%          | 2.13%          | 1.77%     | 2.13%       | 1.42%      | 2.13%    |
|  | Algunas veces | 17.73%  | 20.21%    | 9.22%          | 16.31%         | 11.70%    | 17.02%      | 6.38%      | 12.77%   |
|  | Nunca         | 65.60%  | 61.70%    | 74.11%         | 66.31%         | 71.63%    | 64.89%      | 77.30%     | 69.86%   |
|  | Sin respuesta | 0.35%   | 0.35%     | 0.35%          | 0.35%          | 0.35%     | 0.35%       | 0.35%      | 0.35%    |
|  | No completada | 14.18%  | 14.18%    | 14.18%         | 14.18%         | 14.18%    | 14.18%      | 14.18%     | 14.18%   |

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

56 servidoras y servidores públicos que corresponden al 17.7%, el 1.77% y el 0,35% respectivamente perciben en su trabajo que las personas de los sectores LGBTI, reciben algunas veces, casi siempre o siempre burlas y chistes por parte de las personas que componen el espacio laboral.

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



Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

Sobre si han vivido micro agresiones en el ambito laboral el 19% (54) de servidoras(es) indicó que comúnmente las han experimentado; el 23% (66) ha escuchado comentarios sexistas basados en la orientación sexual o identidad de género. El 8% (23) ha experimentado algunas veces o casi siempre en el trabajo acoso sexual, incluidos comentarios o comportamientos sexualmente explícitos o de mal gusto.

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

| ¿Cuál de las siguientes situaciones ha experimentado en el trabajo?  | Opción        | Cuenta | Porcentaje |
|--|---------------|--------|------------|
| Micro agresiones (son acciones que generan daño y son consideradas como un caso de discriminación directa, indirecta, sutil o involuntaria). | Siempre       | 4      | 1.42%      |
|  | Casi siempre  | 3      | 1.06%      |
|  | Algunas veces | 47     | 16.67%     |
|  | Nunca         | 187    | 66.31%     |

|  |                             |               |                   |
|--|-----------------------------|---------------|-------------------|
|  | Sin respuesta               | 1             | 0.35%             |
|  | No completada o No mostrada | 40            | 14.18%            |
| Escuchar comentarios sexistas basados en la orientación sexual o identidad de género   | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|  | Siempre                     | 1             | 0.35%             |
|  | Casi siempre                | 4             | 1.42%             |
|  | Algunas veces               | 61            | 21.63%            |
|  | Nunca                       | 175           | 62.06%            |
|  | Sin respuesta               | 1             | 0.35%             |
|  | No completada o No mostrada | 40            | 14.18%            |
| Alguna forma de acoso sexual, incluidos comentarios o comportamientos sexualmente explícitos o de mal gusto direccionados hacia ud.                    | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|  | Siempre                     | 0             | 0.00%             |
|  | Casi siempre                | 2             | 0.71%             |
|  | Algunas veces               | 21            | 7.45%             |
|  | Nunca                       | 218           | 77.30%            |
|  | Sin respuesta               | 1             | 0.35%             |
|  | No completada o No mostrada | 40            | 14.18%            |
| Ha experimentado discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género en su trabajo durante los últimos 12 meses...                | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|  | Siempre                     | 0             | 0.00%             |
|  | Casi siempre                | 1             | 0.35%             |
|  | Algunas veces               | 12            | 4.26%             |
|  | Nunca                       | 228           | 80.85%            |
|  | Sin respuesta               | 1             | 0.35%             |
|  | No completada o No mostrada | 40            | 14.18%            |
| <b>Acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:</b>   | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Creo que mi género u orientación sexual me hará más difícil el tener un aumento de salario, una promoción o en general escalar en mi puesto de trabajo | Totalmente de acuerdo       | 44            | 15.60%            |
|  | Parcialmente de acuerdo     | 17            | 6.03%             |
|  | En desacuerdo               | 74            | 26.24%            |
|  | Totalmente en desacuerdo    | 106           | 37.59%            |
|  | Sin respuesta               | 1             | 0.35%             |
|  | No completada o No mostrada | 40            | 14.18%            |
| Tengo claro a dónde acudir en mi entidad si sufro discriminación por género, identidad de género u orientación sexual.                                 | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|  | Totalmente de acuerdo       | 113           | 40.07%            |
|  | Parcialmente de acuerdo     | 64            | 22.70%            |
|  | En desacuerdo               | 37            | 13.12%            |
|  | Totalmente en desacuerdo    | 27            | 9.57%             |
|  | Sin respuesta               | 1             | 0.35%             |
|  | No completada o No mostrada | 40            | 14.18%            |

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

En relación con la vivencia de discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género en el trabajo durante los últimos 12 meses el 4.5% (13) de los y las servidoras encuestados en la Entidad reportaron haber sido discriminados y el 22.6% (64) de quienes contestaron la pregunta no tienen claro a dónde acudir en la entidad si sufren discriminación por género, identidad de género u orientación sexual.

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



Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

A la hora de indagar sobre las actitudes de las personas encuestadas ante los escenarios compartidos con personas de los sectores sociales LGBTI, el 74% expresó estar de acuerdo en compartir baño con una persona transgénero y el 7% (20) opinó no estar de acuerdo. Resalta que el 17% (48) manifestó tener inconvenientes en compartir el vestier con personas homosexuales.

Por otro lado, el 10% (28) de la muestra expresó que “preferiría trabajar en equipo con compañeros/as heterosexuales” y el 15.6% (44) manifestó no estar de acuerdo en que “su hija o su hijo se casara con una persona del mismo sexo”.

**Tabla 4.** Situaciones

| Situaciones o experiencias que pueden suceder en lo cotidiano.  | Opción                      | Cuenta | Porcentaje |
|---|-----------------------------|--------|------------|
| Compartiría el baño con una persona transgénero   | Si                          | 210    | 74.47%     |
|   | No                          | 20     | 7.09%      |
|   | Sin respuesta               | 1      | 0.35%      |
|   | No completada o No mostrada | 51     | 18.09%     |
| Si debo cambiarme la ropa en el trabajo, tendría problema en compartir el vestier con personas homosexuales | Opción                      | Cuenta | Porcentaje |
|   | Si                          | 48     | 17.02%     |
|   | No                          | 182    | 64.54%     |
|   | Sin respuesta               | 1      | 0.35%      |
| Preferiría trabajar en equipo con compañeros/as heterosexuales  | Opción                      | Cuenta | Porcentaje |
|   | Si                          | 28     | 9.93%      |
|   | No                          | 202    | 71.63%     |
|   | Sin respuesta               | 1      | 0.35%      |
| ¿Estaría de acuerdo en que su hija o su hijo se casara con una persona del mismo sexo?                      | Opción                      | Cuenta | Porcentaje |
|   | Si                          | 186    | 65.96%     |
|   | No                          | 44     | 15.60%     |
|   | Sin respuesta               | 1      | 0.35%      |
|   | No completada o No mostrada | 51     | 18.09%     |

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

## **REPRESENTACIONES SOCIALES**

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

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

Para el caso particular de la política pública LGBTI de Bogotá, en la “Línea de base de 2010”, se formularon dos indicadores de discriminación: el primero, que mide las representaciones sociales desde las que se considera a las personas de los sectores

sociales LGBTI como un riesgo para la comunidad, denominado “indicador de riesgo”, y el segundo, el cual se conoce como “indicador de prohibición”, que mide el grado de aceptación o no, por parte de la ciudadanía, de que a las personas de los sectores sociales LGBTI se les debe prohibir una serie de prácticas que son consensuadamente aceptadas para otros grupos sociales —tales como casarse, enseñar, expresiones de afecto en lo público — Pero dado que las representaciones sociales no tienen un carácter estático y que corresponden a construcciones mentales que actúan como motores del pensamiento y de la interacción social, estas se pueden transformar a través de los mismos mecanismos de interpretación y construcción de la realidad que participan en la formación de las valoraciones culturales que dan paso a la discriminación. Es en este sentido de transformación, que la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos define sus objetivos y promueve el desarrollo de actividades en las entidades distritales, las cuales van orientadas a transformar las representaciones sociales que se encuentran en la base de actitudes y comportamientos de discriminación. A continuación, se presentan los resultados que se encontraron sobre representaciones sociales:

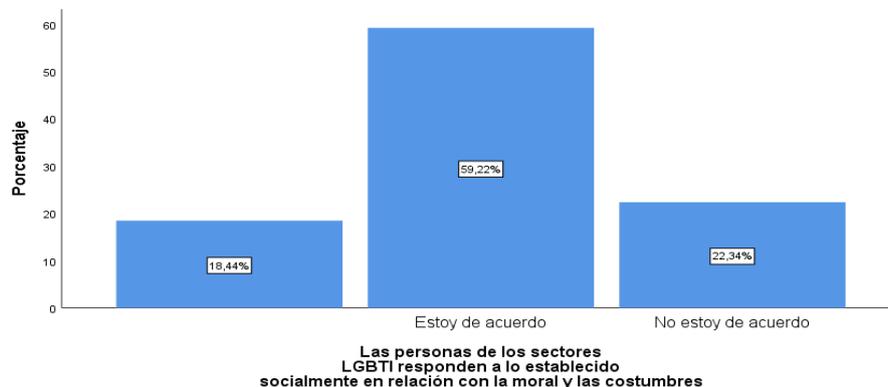
**Tabla 5.** Representaciones sociales

| <b>Acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:</b>  | <b>Opción</b>   | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---|---|---------------|-------------------|
| Las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres.                              | Estoy de acuerdo  | 167           | 59.22%            |
|   | No estoy de acuerdo   | 63            | 22.34%            |
|   | Sin respuesta   | 1             | 0.35%             |
|   | No completada o No mostrada   | 51            | 18.09%            |
| El riesgo de las personas de los sectores sociales LGBTI de contraer infecciones de transmisión sexual con respecto a las demás personas es mayor | <b>Opción</b>   | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Estoy de acuerdo  | 44            | 15.60%            |
|   | No estoy de acuerdo   | 186           | 65.96%            |
|   | Sin respuesta   | 1             | 0.35%             |
| Las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público   | <b>Opción</b>   | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Estoy de acuerdo  | 207           | 73.40%            |
|   | No estoy de acuerdo   | 23            | 8.16%             |
|   | Sin respuesta   | 1             | 0.35%             |
| Las personas transtgénero deben poder realizar su tránsito de género en el espacio laboral  | <b>Opción</b>   | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Estoy de acuerdo  | 212           | 75.18%            |
|   | No estoy de acuerdo   | 18            | 6.38%             |
|   | Sin respuesta   | 1             | 0.35%             |
| Las personas con discapacidad y que pertenecen a los sectores sociales LGBTI son doblemente discriminadas   | <b>Opción</b>   | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Estoy de acuerdo  | 135           | 47.87%            |
|   | No estoy de acuerdo   | 95            | 33.69%            |
|   | Sin respuesta   | 1             | 0.35%             |
| Las labores de cuidado y bienestar dentro de la entidad la desempeñan mejor las mujeres   | <b>Opción</b>   | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Estoy de acuerdo  | 49            | 17.38%            |
|   | No estoy de acuerdo   | 181           | 64.18%            |
|   | Sin respuesta   | 1             | 0.35%             |
| Usted percibe a las personas de los sectores LGBTI como...  | <b>Opción</b>   | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Un riesgo para la comunidad, entendiéndolo como la posibilidad de un daño   | 0             | 0.00%             |
|   | Una posibilidad de enriquecimiento para las comunidades                     | 85            | 30.14%            |
|   | Ni lo uno ni lo otro, ni se perciben como un riesgo ni como una oportunidad | 145           | 51.42%            |
|   | Sin respuesta   | 1             | 0.35%             |
|   | No completada o No mostrada   | 51            | 18.09%            |

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

El 59% (167) considera que “Las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres”. El 22% (63) no está de acuerdo con esta afirmación.

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

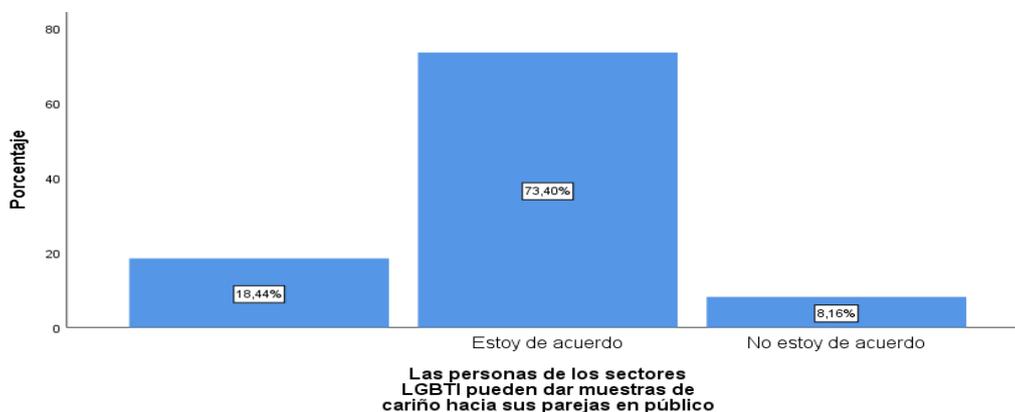


**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

Como se puede observar en la Tabla 5. el 66% (186) de las personas encuestadas respondió no estar de acuerdo en que “El riesgo de las personas de los sectores sociales LGBTI de contraer infecciones de transmisión sexual con respecto a las demás personas es mayor”. Sin embargo, el 16% (44) si está de acuerdo.

De otra parte, mostró estar Totalmente de acuerdo el 73,4% (207) en que “Las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público”. El 8,1% (23) están en desacuerdo con eta situación.

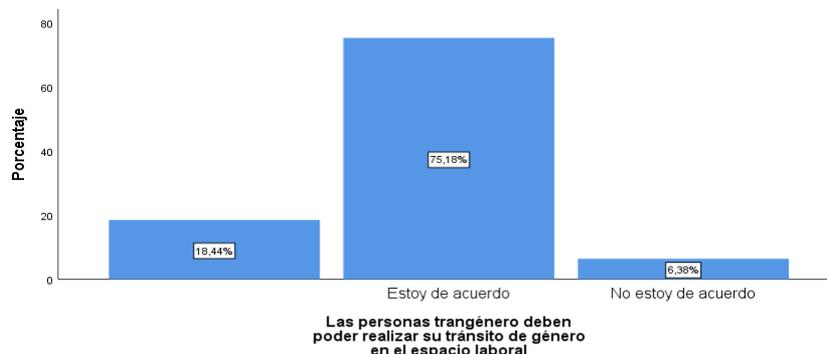
**Gráfica 9.** Muestras de cariño hacia sus parejas en público



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

En esta entidad se mostró que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que “Las personas transgénero deben poder realizar su tránsito de género en el espacio laboral” 75,1% (212). El 6,3% (18) están en desacuerdo en que las personas transgénero puedan realizar su tránsito de género en el espacio laboral.

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



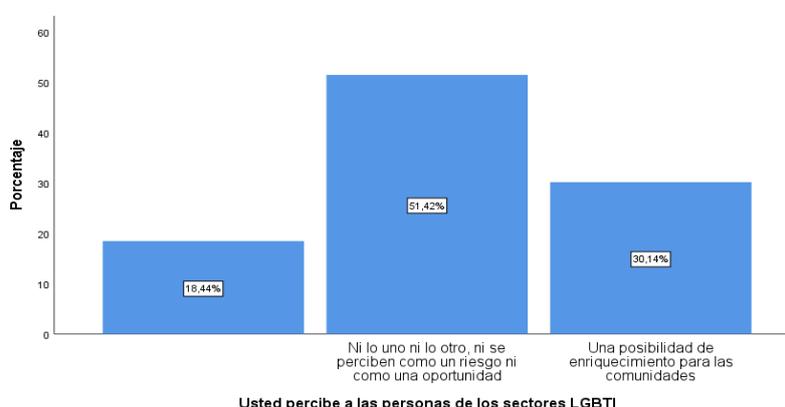
**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

Por otro lado, si bien el 33,6% no considera que “Las personas con discapacidad y que pertenecen a los sectores sociales LGBTI son doblemente discriminadas”, el 47,8% si lo considera que equivale a 135 servidoras-es.

Sobre si “Las labores de cuidado y bienestar dentro de la entidad la desempeñan mejor las mujeres”, el 64,1% (181) de la muestra no estuvo de acuerdo y el 17,3% (49) si lo considera.

La percepción más común de las y los servidores sobre las personas de los sectores sociales LGBTI fue que “Ni se perciben como un riesgo ni como una oportunidad de enriquecimiento”, con 145 respuestas que representan el 51% de la muestra. Se destaca que ningún servidor(a) expresó percibirles como un riesgo para la comunidad y que el 30% (85) considera a las personas de estos sectores sociales como una posibilidad de crecimiento para las comunidades.

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



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

## INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD EN LA ENTIDAD

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

Al respecto como se puede observar en la Tabla 6. el 68% (191) de la muestra está de acuerdo en que en las actividades de bienestar que planea la entidad se deben incluir a las familias de las personas de los sectores sociales LGBTI, el 3% (8) no está de acuerdo.

El mayor ítem que resultó *Indiferente* para quienes respondieron fue el que propuso que “Debe generar cambios que fomenten la inclusión de las personas de los sectores LGBTI” 11% (31) y resalta también el porcentaje de servidores que están en desacuerdo con la generación de cambios en la entidad al respecto, equivalentes al 4% (10).

Por otro lado, el 10% (28) marcó estar *En desacuerdo* en que la entidad ‘Debería sancionar a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género’.

**Tabla 6.** Inclusión y Diversidad

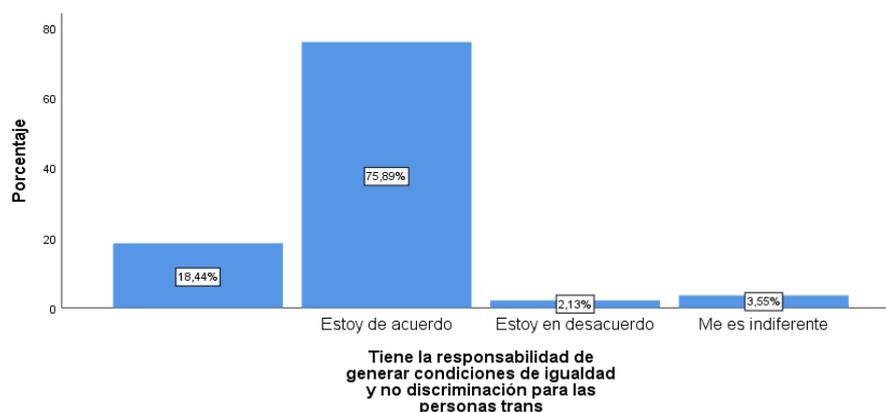
| Respecto de la entidad donde desempeña su trabajo usted considera que...  | Opción                      | Cuenta        | Porcentaje        |
|---|-----------------------------|---------------|-------------------|
| Las actividades de bienestar que planea deben incluir a las familias de las personas de los sectores sociales LGBTI   | Estoy de acuerdo            | 191           | 67.73%            |
|   | Estoy en desacuerdo         | 8             | 2.84%             |
|   | Me es indiferente           | 31            | 10.99%            |
|   | No completada o No mostrada | 51            | 18.09%            |
| Debe generar cambios que fomenten la inclusión de las personas de los sectores LGBTI  | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Estoy de acuerdo            | 201           | 71.28%            |
|   | Estoy en desacuerdo         | 10            | 3.55%             |
|   | Me es indiferente           | 19            | 6.74%             |
| Tiene la responsabilidad de proteger la diversidad sexual y de género y establecer políticas antidiscriminación   | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Estoy de acuerdo            | 214           | 75.89%            |
|   | Estoy en desacuerdo         | 5             | 1.77%             |
|   | Me es indiferente           | 11            | 3.90%             |
| Debería sancionar a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género   | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Estoy de acuerdo            | 181           | 64.18%            |
|   | Estoy en desacuerdo         | 28            | 9.93%             |
|   | Me es indiferente           | 21            | 7.45%             |
| Tiene la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans   | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Estoy de acuerdo            | 214           | 75.89%            |
|   | Estoy en desacuerdo         | 6             | 2.13%             |
|   | Me es indiferente           | 10            | 3.55%             |
| Durante el último año, ¿ha conocido alguna comunicación o evento dentro de su Entidad que haya promovido la inclusión laboral de personas de los sectores sociales LGBTI? | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Si                          | 171           | 60.64%            |
|   | No                          | 59            | 20.92%            |
|   | No completada o No mostrada | 51            | 18.09%            |
| Si la respuesta en el ítem 21 fue afirmativa conteste las siguientes preguntas: Tipo de evento que realizó la entidad:  | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |
|   | Jornadas de inducción       | 56            | 19.86%            |
|   | Murales de opinión          | 27            | 9.57%             |
|   | Encuentros de saberes       | 68            | 24.11%            |
|   | Campañas comunicativas      | 128           | 45.39%            |
|   | Sketch teatral              | 8             | 2.84%             |
| Otro  | 12                          | 4.26%         |                   |
| ¿Participó en la actividad?   | <b>Opción</b>               | <b>Cuenta</b> | <b>Porcentaje</b> |

|                             |    |        |
|-----------------------------|----|--------|
| Si                          | 86 | 30.50% |
| No                          | 54 | 19.15% |
| Sin respuesta               | 91 | 32.27% |
| No completada o No mostrada | 51 | 18.09% |

Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

De otra parte, el 2% (6) expresó estar en desacuerdo en que en la entidad en materia de inclusión haya la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans. El mayor punto de acuerdo entre los encuestados sobre su lugar de trabajo en materia de inclusión fue en que esta “Tiene la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans”, según el 75,8% de las y los servidores encuestados.

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



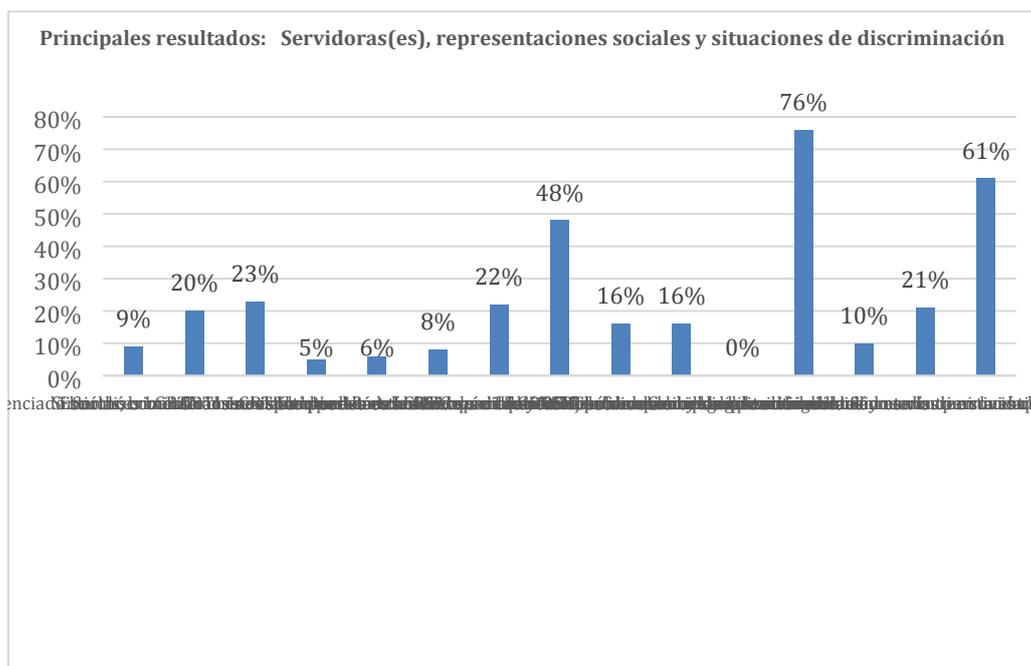
Fuente. Dirección de Diversidad Sexual. Resultados ALI 2022

Con respecto a las actividades realizadas por la entidad que hayan buscado promover la inclusión laboral de las personas de los sectores LGBTI el 21% (59) de las y los encuestados expresó no tener conocimiento y el 61% (171) sí. En este 61%, las actividades que más se recordaron fueron: la elaboración de campañas comunicativas con piezas gráficas o videos 45%, encuentros de saberes 24%. El 31% de las y los servidores marcaron haber participado en dicha actividad, el 19% marcó no haber participado y el 50% restante no respondió la pregunta o lo hizo de manera incompleta, dando pistas sobre la indiferencia ante la actividad.

## **A MANERA DE CONCLUSIÓN**

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

**Gráfica 13.** Principales resultados



**Fuente.** Dirección de Diversidad Sexual 2022

- El 9% (26) de servidoras y servidores del total que respondió la encuesta (282) se identificó como de los sectores LGBTI: 16 mujeres lesbianas; 5 hombres gays; 5 personas bisexuales. No se reconocieron personas trans ni intersexuales en las y los servidoras que contestaron la encuesta en el Instituto.
- El 20% (56) de servidoras y servidores públicos que contestaron la encuesta en el IDPAC ha presenciado en su trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados sobre las personas de los sectores LGBTI.
- El 23% (66) de servidoras y servidores en el IDPAC escucharon comentarios sexistas basados en la orientación sexual o en la identidad de género
- El 5% (13) de los y las servidoras del Instituto reportaron, haber sido discriminados en los últimos 12 meses en razón de su orientación sexual o identidad de género.
- El 6% (18) de los y las servidoras están en desacuerdo en que las personas transgénero puedan realizar su tránsito de género en el espacio laboral.
- El 8% (23) está en desacuerdo en que las personas de los sectores LGBTI pueden dar muestras de cariño hacia sus parejas en público.
- El 22% (63) no está de acuerdo en que las personas de los sectores LGBTI responden a lo establecido socialmente en relación con la moral y las costumbres.
- El 48% (135) de las y los servidores del IDPAC están de acuerdo en que las personas con discapacidad y que pertenecen a los sectores sociales LGBTI son doblemente discriminadas.

- El 16% (44) servidores manifestaron no estar de acuerdo en que “su hija o su hijo se casara con una persona del mismo sexo”
- El 0% (0) las percibe como un riesgo para la comunidad y el 30% (85) considera a las personas de estos sectores sociales como una posibilidad de crecimiento para las comunidades.
- El 76% (214) de las y los encuestados considera que la entidad tiene la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans. El 2% (6) expresó estar en desacuerdo en que en el Instituto en materia de inclusión haya la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans.
- El 10% (28) de servidores está en desacuerdo en que en la entidad sancionen a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género.
- El 21% (59) de la muestra afirmó no tener conocimiento sobre la realización en el IDPAC de una actividad de inclusión laboral de personas de los sectores sociales LGBTI en los últimos 12 meses. El 61% (171) conoce alguna comunicación o evento en la entidad que haya promovido la inclusión laboral de personas de estos sectores sociales.

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

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

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

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

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

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

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

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



DISTRITAL DE TURISMO  
IDEP  
DISTRITAL DE SALUD  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
IDIPSON  
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA  
IDRD  
CANAL CAPITAL  
IDPC  
IDARYES  
SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE  
JARDÍN BOTANICO  
IDIGER  
IDPYBA



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

