

Informe de encuesta **Ambientes Laborales Inclusivos 2025**



**EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ

Informe resultados

Encuesta Ambientes Laborales Inclusivos 2025

Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC

Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros.

Secretaría Distrital de Planeación

Director de Diversidad Sexual

David Alonzo

Equipo Dirección de Diversidad Sexual

Luz Adriana Páez Méndez

Mariana Duque Gaviria

Observatorio poblacional diferencial y de familias

Bogotá 2026

Contenido

<i>Introducción</i>	3
<i>Participación del Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC en la Encuesta ALI 2025</i>	4
Información laboral	4
Información de autorreconocimiento	4
Sexo, orientación sexual e identidad de género	4
Discapacidad	5
Pertenencia a un grupo étnico	5
Ciclo vital	5
<i>Principales resultados</i>	6
Ambiente Laboral	6
Discriminación y microagresiones	7
Capacidad y compromiso institucional	10
Representaciones sociales	12
Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos de la Política Publica LGBTI de Bogotá.	12
<i>Conclusiones</i>	13
Ambiente laboral	14
Discriminación y microagresiones	15
Capacidad y compromiso institucional	15
Representaciones sociales	15
Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos	16

Introducción

La Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros (DDSPG) de la Secretaría Distrital de Planeación, tiene como función realizar la rectoría de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas de los Sectores Sociales LGBTI de Bogotá D.C., según lo establecido por el Acuerdo 371 de 2009, el Decreto 062 de 2014, el Decreto 467 de 2024, el Decreto Único Sectorial 648 de 2025, el Decreto 95 de 2026 y el Documento CONPES 016 de 2021. Esta política pública tiene como objetivo 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.

Como parte de este objetivo, se implementa en las entidades y alcaldías locales de la administración la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos ALI, estrategia que busca fortalecer prácticas institucionales que garanticen el reconocimiento, la participación y el trato respetuoso hacia las personas LGBTI en los espacios laborales formales.

Con el fin de identificar percepciones, experiencias y posibles situaciones de discriminación en los espacios laborales, cada 3 años se aplica la Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos dirigida a colaboradores/as de las entidades. La última encuesta fue aplicada en el 2025 constituyéndose como un instrumento que permite recoger información sobre el clima laboral, la existencia de representaciones sociales negativas, la presencia de microagresiones o prácticas discriminatorias hacia las personas LGBTI.

Los resultados que se presentan corresponden a un análisis básico de carácter descriptivo, que busca ofrecer una lectura general de las opiniones y percepciones de los/las colaboradores en cada entidad del Distrito. El informe no pretende realizar evaluaciones individuales ni comparaciones punitivas entre entidades, sino identificar tendencias, brechas y oportunidades de mejora, reconociendo que las experiencias pueden variar según el autorreconocimiento LGBTI y las dinámicas propias de cada entidad.

Los resultados que se presentan a continuación se constituyen como insumo estratégico para la toma de decisiones institucionales, el fortalecimiento de capacidades internas y la implementación de acciones preventivas y pedagógicas que contribuyan a consolidar espacios laborales libres de discriminación.

La Encuesta ALI versión 2025, fue una encuesta anónima, no se solicitaron datos personales, contaba con 23 preguntas en 4 secciones. En la primera sección, información laboral, se les preguntó a los colaboradores/as tipo y tiempo de vinculación. En la segunda sección, se consultó por las variables poblacionales/diferenciales de autorreconocimiento como orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, discapacidad, entre otras variables presentes en la Resolución 2210 de 2021. Variables que permitieron identificar a los/las colaboradores de los sectores sociales LGBTI que participaron en la encuesta y de esta manera realizar un comparativo entre colaboradores LGBTI vs no LGBTI.

En la tercera sección, se consultó el grado de pertenencia a la entidad, si ha escuchado comentarios discriminatorios, chistes o burlas hacia personas LGBTI, o si ha presenciado actos de discriminación, así como la responsabilidad de la entidad para promover espacios libres de discriminación, situaciones y representaciones que se generan en el proceso de interacción cotidiana en los ambientes laborales y en la cuarta y última sección se encontraban las preguntas de conocimiento de la Estrategia ALI.

Participación del Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC en la Encuesta ALI 2025

Con el objetivo de lograr un análisis representativo de los ambientes laborales en cada entidad, se estableció un mínimo de diligenciamiento a partir de una estrategia metodológica combinada que integró dos enfoques de selección muestral, (un muestreo aleatorio simple (MAS) y un método basado en reglas de acotamiento) de acuerdo al reporte consolidado de talento humano del Servicio Civil corte 31 de marzo 2025 en el que se reportan el número de personas vinculadas por entidad (planta y contratos).

En total, se logró el diligenciamiento de 12.906 encuestas en las entidades del distrito, el Instituto Distrital del Patrimonio Cultural – IDP debía diligenciar 63 encuestas, lo que representa el 0,48 % de participación a nivel distrital.

A continuación, se presentan los principales resultados:

Información laboral

Respecto al tipo de vinculación, el mayor porcentaje de participación 33,3% (21 personas) son contratistas, 31,7% (20 personas) provisional, 28,5% (18 personas) carrera administrativa, 4,7% (3 personas) libre nombramiento y el 1,5% (1 persona) otro tipo de vinculación

Información de autorreconocimiento

Dando cumplimiento a lo establecido en el Plan Estadístico Distrital y la Resolución 2210 de 2021, se incorporaron las variables del enfoque poblacional – diferencial con el objetivo de identificar a las personas que se autoreconocen como parte de los sectores sociales LGBTI vs quienes no y poder realizar un comparativo de opiniones a partir de la percepción y vivencia en el ambiente laboral.

Sexo, orientación sexual e identidad de género

Para la pregunta ¿sexo asignado al nacer? se brindó como opciones de respuesta, mujer, hombre e intersexual. El mayor porcentaje de participación 61% (39) son mujeres y el 38% (24) son hombres. No se identificaron personas intersexuales.

En cuanto a la identidad de género, de acuerdo con las variables de la PPLGBTI, las personas podían seleccionar identidad de género femenina, masculina, transfemenina, transmasculina, no binaria, otra identidad de género y no deseo responder.

El mayor porcentaje de respuestas, el 61,9% (39) respondieron identidad de género femenina, seguido del 38% (24) masculina. No se identificaron personas Trans o personas no binarias.

Finalmente, para la pregunta de orientación sexual, las opciones de respuesta eran: Homosexual (lesbiana – gay) bisexual, heterosexual, otra orientación y no deseo responder. El 95% (60) seleccionó heterosexual, seguido del 1,5% (1) gay, el 0,0% (0) lesbiana y el 0,0% (0) bisexual y el 1,5% (1) no deseo responder.

A partir de estas respuestas de autorreconocimiento, se logró identificar la participación de 1 persona LGBTI lo que representa el 1,6% del total de las personas que respondieron la encuesta en la entidad.

Es fundamental advertir que, al tratarse de una sola persona autorreconocida como LGBTI, todos los resultados desagregados para esta población que se presentan a lo largo del informe (0% o 100% en cada enunciado) corresponden a la respuesta individual de esa única persona, y no a una tendencia grupal. Estas cifras deben leerse con extrema cautela, evitando cualquier generalización, y no deben interpretarse como representativas de los sectores sociales LGBTI de la entidad. Adicionalmente, dado el tamaño de la entidad, se recomienda especial cuidado para evitar la identificación indirecta de esta persona.

Discapacidad

Se indagó si las personas tienen algún tipo de discapacidad, el 3,7% (2 personas) discapacidad visual, 3,7% (2 personas) discapacidad auditiva, 1,5% (1 persona) discapacidad física y el 92% (58 personas) ningún tipo de discapacidad.

Pertenencia a un grupo étnico

Para la pregunta de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos, es o se reconoce como: el 96,8% (61 personas) no se reconocieron de algún grupo étnico, el 1,59% (1 persona) se auto reconoció como negro(a), afrocolombiano (a), el 1,59% (1 persona) indígena.

Ciclo vital

El 92% (48) personas se encuentran en el ciclo vital de adultez, el 4,7% (3) personas mayores y el 3,1% (2) personas en juventud.

Principales resultados

Ambiente Laboral

Esta sección, que corresponde a la pregunta #11 de la encuesta, está orientada a valorar la percepción de las personas sobre el ambiente laboral en relación con el respeto y el trato igualitario hacia las personas de los sectores sociales LGBTI, así como el sentido de pertenencia y autonomía en la entidad.

Tabla 1. Ambiente laboral

Para los siguientes enunciados por favor marque el grado de acuerdo o en desacuerdo:	LGBTI		NO LGBTI	
	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo
Considero que mi entidad tiene un ambiente seguro para que cualquier persona hable sobre situaciones de discriminación sin temor	0,0%	100,0%	90,3%	9,7%
En la entidad se respeta las diferentes formas de ver e interpretar la vida	100,0%	0,0%	87,1%	12,9%
He podido acceder a oportunidades laborales sin barreras por motivos relacionados con mi identidad de género	100,0%	0,0%	98,4%	1,6%
La entidad valora y apoya la diversidad y la inclusión	0,0%	100,0%	98,4%	1,6%
Las personas de los sectores sociales LGBTI reciben un trato justo e igualitario en la entidad	100,0%	0,0%	98,4%	1,6%
Me siento respetado/a e incluido/a en la entidad	100,0%	0,0%	98,4%	1,6%

Fuente: DDSPG (2026).

Las respuestas a estos enunciados permiten evidenciar la percepción sobre el reconocimiento, respeto y trato igualitario hacia la diversidad sexual y de géneros dentro de la entidad.

En la Tabla 1, que evalúa el ambiente laboral, se observan resultados que requieren atención. La persona de los sectores sociales LGBTI manifestó estar en desacuerdo con la existencia de un ambiente seguro para hablar de discriminación y con la valoración de la diversidad, y de acuerdo con los demás enunciados. Entre las personas no LGBTI, el acuerdo con estos enunciados supera el 87% en todos los casos. Dado que estos resultados para la población LGBTI corresponden a la experiencia de la única persona autorreconocida como tal en la entidad, deben interpretarse con extrema cautela y no como una tendencia grupal.

Tabla 2. Seguridad para la expresión y visibilidad en la entidad.

Para los siguientes enunciados por favor marque el grado de acuerdo o en desacuerdo:	LGBTI		NO LGBTI	
	Acuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Desacuerdo
Me siento cómodo/a hablando de identidad de género y/o orientación sexual con mis colegas	0,0%	100,0%	98,4%	1,6%
Siento que mi identidad de género y/-u orientación sexual no limita mi participación en decisiones laborales ni genera riesgo de represalias	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Tengo libertad para proponer ideas o formas distintas de abordar mi trabajo sin que estas sean descartadas por prejuicios sobre quién soy	100,0%	0,0%	95,2%	4,8%

Fuente: DDSPG (2026).

El clima institucional constituye un elemento central en la construcción de ambientes laborales inclusivos, en tanto refleja las normas, valores y prácticas organizacionales que orientan el comportamiento colectivo. Un entorno institucional favorable no solo promueve la igualdad formal, sino que también contribuye a prevenir situaciones de discriminación y a legitimar la diversidad como un valor organizacional.

La pregunta #11 indagó respecto el nivel de libertad, comodidad y ausencia de temor para expresar la identidad de género u orientación sexual en el entorno laboral. En la Tabla 2, se observa un resultado que amerita atención. La persona de los sectores sociales LGBTI indicó no sentirse cómoda hablando de su identidad de género y/o orientación sexual con sus colegas. Sin embargo, manifestó estar de acuerdo en que su identidad no limita su participación laboral y en tener libertad para proponer ideas. Entre las personas no LGBTI, los acuerdos con estos enunciados superan el 94%, y el 1,6% no se siente cómodo/a hablando de identidad de género y/o orientación sexual con sus colegas.

Discriminación y microagresiones

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 (...)”¹

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

¹ Sentencias C-T-1098 de 1994 y T-140 de 2009

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 los servidores la percepción sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación en relación con personas de los sectores LGBTI. La experiencia directa de discriminación permite identificar practicas cotidianas que afectan el bienestar y permanencia de personas diversas en el entorno laboral.

Tabla 3. Burlas, bromas o chistes inapropiados sobre personas de los sectores sociales LGBTI

Indique que tan frecuente o infrecuentemente ha presenciado en su trabajo burlas, bromas o chistes inapropiados sobre los siguientes grupos de personas:	LGBTI				NO LGBTI			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
Personas de los sectores sociales LGBTI	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	29,0%	3,2%	67,7%	0,0%

Fuente: DDSPG (2026).

En la Tabla 3, que corresponde a la pregunta #13 se indaga sobre burlas, bromas o chistes inapropiados hacia personas de los sectores sociales LGBTI, se observan cifras que requieren atención. La única persona con autorreconocimiento LGBTI reportó que estas situaciones ocurren siempre. Entre las personas no LGBTI, el 67,7% señaló que ocurren algunas veces, el 29,0% que ocurren siempre y el 3,2% que ocurren casi siempre.

Tabla 4. Observación de discriminación

¿Durante el último año, ha visto que alguna persona haya sido discriminada/o, molestada/o o que le hayan hecho sentir mal por alguno de los siguientes motivos?	LGBTI		NO LGBTI	
	No	Si	No	Si
Por su identidad de género	100,0%	0,0%	90,3%	9,7%
Por su orientación sexual	0,0%	100,0%	88,7%	11,3%

Fuente: DDSPG (2026).

La pregunta #14 indagó si durante el último año la persona había observado discriminación hacia otras personas por identidad de género y orientación sexual. En la Tabla 4, que aborda la observación de discriminación por identidad de género y orientación sexual, la persona

con autorreconocimiento LGBTI reportó no haber observado discriminación por identidad de género, pero sí por orientación sexual. Entre las personas no LGBTI, el 9,7% ha observado discriminación por identidad de género y el 11,3% por orientación sexual.

Por otro lado, la pregunta #15 indagaba directamente si la persona ha experimentado algún tipo de acoso sexual, comentarios o comportamientos sexualmente explícitos o de mal gusto, así como microagresiones permitiendo identificar la prevalencia de experiencias directas de discriminación, burlas, comentarios inapropiados y microagresiones asociadas a la orientación sexual y/o identidad de género

Tabla 5. Experiencia directa de discriminación

Indique con qué frecuencia en el último año ha experimentado alguna de las siguientes situaciones en la entidad	LGBTI				NO LGBTI			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
Alguna forma de acoso sexual, incluidos comentarios o comportamientos sexualmente explícitos o de mal gusto direccionados hacia usted	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	95,2%	0,0%
Escuchar comentarios sexistas basados en la orientación sexual o identidad de género	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,8%	0,0%	72,6%	1,6%
Micro agresiones (son acciones que generan daño y son consideradas como un caso de discriminación directa, indirecta, sutil o involuntaria)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,4%	1,6%	69,4%	1,6%

Fuente: DDSPG (2026).

En la Tabla 5, sobre experiencia directa de discriminación, se observan cifras que requieren atención. La única persona con autorreconocimiento LGBTI reportó haber experimentado siempre acoso sexual, comentarios sexistas y microagresiones. Entre las personas no LGBTI también se registran estas conductas: 4,8% acoso sexual, 27,4% comentarios sexistas (25,8% siempre) y 29,0% micro agresiones (27,4% siempre), lo que confirma que estas prácticas no son exclusivas de la percepción de la población LGBTI.

Tabla 6. Experiencia de discriminación por su identidad sexual y/o identidad de género

¿Durante los últimos 12 meses usted ha experimentado en su trabajo discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género?	No LGBTI	LGBTI
No	100,0%	100,0%
Si	0,0%	0,0%

Fuente: DDSPG (2026).

La pregunta #19 consultaba si la persona había experimentado discriminación en razón de su orientación sexual y/o identidad de género en el último año en el espacio laboral. En la Tabla 6, se puede observar que la persona de los sectores sociales LGBTI reportó no haber sufrido discriminación, al igual que la totalidad de las personas que no se autorreconocieron como LGBTI.

Capacidad y compromiso institucional

Esta dimensión evalúa la percepción sobre la capacidad de la entidad para prevenir, atender y sancionar situaciones de discriminación, así como su compromiso con la garantía de derechos de las personas LGBTI, especialmente en lo relacionado con la igualdad laboral y el reconocimiento de las identidades de género diversas.

Incluye aspectos como el conocimiento de rutas de atención, la legitimidad de las sanciones y la responsabilidad institucional frente a la inclusión. Esta dimensión permite identificar la brecha entre el reconocimiento discursivo de la diversidad y la existencia de mecanismos efectivos para su protección.

Tabla 7. Percepción respecto al compromiso institucional con a inclusión

Las siguientes preguntas indagan sobre su percepción respecto al compromiso institucional con la inclusión y el respeto por la diversidad de género y orientación sexual en su lugar de trabajo, responda Sí o No según su experiencia o percepción	LGBTI		NO LGBTI	
	No	Si	No	Si
¿Su entidad visibiliza públicamente su compromiso con la inclusión de personas LGBTI?	100,0%	0,0%	32,3%	67,7%
¿Tiene claro a dónde acudir en su entidad si sufre discriminación por género, identidad de género u orientación sexual?	100,0%	0,0%	35,5%	64,5%

Fuente: DDSPG (2026).

La pregunta #18 indagó sobre la percepción respecto al compromiso institucional con la inclusión y el respeto por la diversidad de género y orientación sexual en el lugar de trabajo. En la Tabla 7, se observan resultados que requieren atención en ambas dimensiones. En

visibilidad, la única persona con autorreconocimiento LGBTI no percibe que la entidad visibiliza su compromiso con la inclusión, frente al 67,7% de las personas que no se autorreconocieron como LGBTI, con una brecha de 67,7 puntos. En conocimiento de rutas, esta misma persona no tiene claro a dónde acudir en caso de discriminación, frente al 35,5% de las personas no identificadas LGBTI. Dado que se trata de una sola persona, estas cifras no deben interpretarse como representativas de un grupo o tendencia.

Tabla 8. Compromiso institucional

Respecto de la entidad donde trabaja indique si está de acuerdo, en desacuerdo o le son indiferentes los siguientes enunciados	LGBTI			NO LGBTI		
	Estoy de acuerdo	Estoy en desacuerdo	Me es indiferente	Estoy de acuerdo	Estoy en desacuerdo	Me es indiferente
Debería sancionar a las personas que discriminan por orientación sexual o identidad de género	100,0%	0,0%	0,0%	85,5%	6,5%	8,1%
Las actividades de bienestar que planea deben incluir a las familias de las personas de los sectores sociales LGBTI	100,0%	0,0%	0,0%	80,6%	0,0%	19,4%
Tiene la responsabilidad de generar condiciones de igualdad y no discriminación para las personas trans	100,0%	0,0%	0,0%	93,5%	3,2%	3,2%
Tiene la responsabilidad de proteger la diversidad sexual y de género y establecer políticas antidiscriminación	100,0%	0,0%	0,0%	88,7%	3,2%	8,1%

Fuente: DDSPG (2026).

La pregunta #20 consultó si las personas estaban de acuerdo, en desacuerdo o les es indiferente las acciones que debería liderar la entidad para la garantía de derechos de las personas LGBTI en el ambiente laboral.

En la Tabla 8, sobre los deberes de la entidad, la persona de los sectores sociales LGBTI manifestó estar de acuerdo tanto con la necesidad de sancionar a quienes discriminan como con la inclusión de las familias de personas LGBTI en las actividades de bienestar. Entre las personas no LGBTI, el 6,5% está en desacuerdo con que la entidad sancione a quienes discriminan y un 8,1% adicional se declaró indiferente; frente a incluir a las familias LGBTI en actividades de bienestar, ninguna persona está en desacuerdo, pero el 19,4% es indiferente.

Representaciones sociales

Las representaciones sociales son sistemas de creencias, conocimientos, valores y significados compartidos por un grupo, que permiten a las personas interpretar la realidad y guiar su comportamiento cotidiano, la encuesta ALI, pregunta #17, indagó sobre posibles situaciones que se pueden presentar en el entorno laboral compartiendo espacios con personas LGBTI.

Tabla 9. Situaciones en el entorno laboral.

A continuación, se presentan una serie de situaciones que se pueden presentar en el entorno laboral. Marque la opción con la que se sienta más identificado/a	LGBTI		NO LGBTI	
	No	Si	No	Si
¿Le incomodaría que una persona de los sectores sociales LGBTI hiciera comentarios cotidianos sobre su vida personal (por ejemplo, su pareja o actividades de ocio) en conversaciones informales de trabajo?	0,0%	100,0%	85,5%	14,5%
¿Se siente cómodo/a trabajando en equipo con personas de orientaciones sexuales diversas?	0,0%	100,0%	8,1%	91,9%
Compartiría el baño con una persona trans	0,0%	100,0%	22,6%	77,4%
Si debe cambiarse la ropa en el trabajo, tendría problema en compartir el vestier con personas homosexuales	0,0%	100,0%	71,0%	29,0%

Fuente: DDSPG (2026).

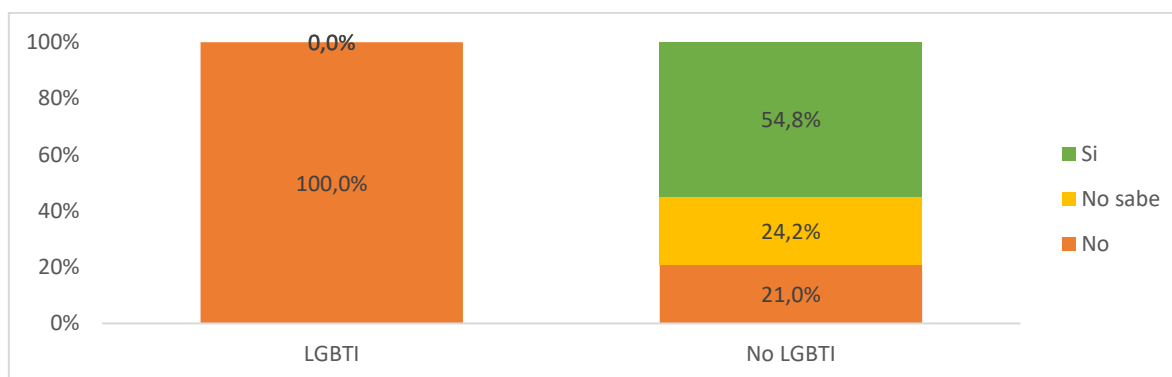
En la Tabla 9, que explora las representaciones sociales, de las personas no LGBTI, el 14, % indicó que le incomodaría que una persona de los sectores sociales hiciera comentarios sobre su vida personal, el 22,6% no compartiría el baño con una persona trans y el 29, % tendría problema en compartir el vestier con personas homosexuales.

Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos de la Política Publica LGBTI de Bogotá.

La última sección de la encuesta indagó si las personas que participaron en la encuesta conocían de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos y si habían participado en alguna actividad.

Para la pregunta #21 Durante los últimos dos años, ¿ha conocido alguna comunicación o evento dentro de su Entidad que haya promovido la inclusión laboral de personas de los sectores sociales LGBTI en el marco de la Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos?

Gráfico 1. Conocimiento de alguna actividad o comunicación para promover la inclusión laboral de personas LGBTI



Fuente: DDSPG (2026).

El conocimiento de la Estrategia ALI es nulo para la persona de los sectores sociales LGBTI que participó en la encuesta, quien respondió "No haber conocido" ninguna actividad. Esta cifra corresponde a la experiencia de la única persona autorreconocida como LGBTI en la entidad y debe interpretarse con extrema cautela. Entre las personas no LGBTI, el 54,8% conoce la estrategia.

Conclusiones

En el marco del ejercicio de la función pública, las y los servidores del Estado, así como las personas vinculadas bajo cualquier modalidad contractual, tienen el deber de actuar conforme a los principios de igualdad, respeto y no discriminación, en coherencia con los mandatos constitucionales y las políticas públicas vigentes.

El respeto por la diversidad sexual y de género no constituye únicamente un valor organizacional deseable, sino una obligación ética, legal e institucional, que se fundamenta en el reconocimiento de la dignidad humana y en el deber de garantizar entornos laborales seguros, incluyentes y libres de cualquier forma de discriminación.

En este sentido, se debe continuar promoviendo actividades, sensibilizaciones y talleres que promueven la eliminación de prejuicios, estereotipos y prácticas excluyentes. Se debe reafirmar el compromiso de la entidad con la garantía plena de derechos con las personas de los sectores sociales LGBTI.

En el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC), 63 personas respondieron la Encuesta de Ambientes Laborales Inclusivos 2025, de las cuales se logró identificar la participación de 1 sola persona de los sectores sociales LGBTI, lo que representa el 1,6% del total de las personas que respondieron la encuesta en la entidad.

Dado que se trata de una sola persona, las cifras del 0% y 100% reportadas en las distintas dimensiones de este informe para la población LGBTI corresponden a la experiencia individual de esa persona, y no deben leerse como representativas de un grupo o tendencia.

La baja proporción de personas que se autorreconocieron como parte de los sectores sociales LGBTI podría estar asociada, en sí misma, a las barreras que enfrentan estas poblaciones en el ámbito laboral en razón de su orientación sexual e identidad de género. El temor al rechazo, a la discriminación o a represalias puede llevar a que algunas personas opten por no autoreconocerse en instrumentos como esta encuesta, aun cuando esta sea anónima. A esto se suma la ausencia de políticas institucionales explícitas de vinculación laboral con enfoque de inclusión para personas LGBTI, lo que puede desmotivar tanto su ingreso a la entidad como su visibilización una vez vinculadas.

Por lo anterior, la baja representación no debe interpretarse únicamente como ausencia de diversidad en la entidad, sino como un posible indicador de barreras de autorreconocimiento y de vinculación laboral que merecen ser exploradas con mayor profundidad.

En consecuencia, se recomienda a la entidad fortalecer las condiciones para un autorreconocimiento seguro y voluntario, mediante la garantía de confidencialidad reforzada en futuros ejercicios de caracterización, y avanzar hacia lineamientos explícitos de vinculación laboral con enfoque de inclusión para personas LGBTI, que contemplen tanto el ingreso como la permanencia y el desarrollo dentro de la entidad.

Los siguientes apartados sintetizan los principales hallazgos de la encuesta en las temáticas priorizadas para el análisis. Con base en los resultados obtenidos, se formulan recomendaciones específicas encaminadas a consolidar ambientes laborales inclusivos, fortalecer la gestión institucional y avanzar en la garantía de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI.

Ambiente laboral

La única persona con autorreconocimiento LGBTI manifestó estar en desacuerdo con la existencia de un ambiente seguro para hablar de discriminación sin temor y con que la entidad valora y apoya la diversidad, mientras que estuvo de acuerdo con los demás enunciados de esta dimensión (acceso a oportunidades sin barreras, trato justo e igualitario, y sentirse respetada e incluida). En cuanto a la seguridad para la expresión y visibilidad, esta misma persona manifestó no sentirse cómoda hablando de su identidad u orientación con colegas, aunque sí está de acuerdo en que su identidad no limita su participación laboral y en tener libertad para proponer ideas. Entre las personas no LGBTI, el acuerdo con estos enunciados oscila entre el 87,1% y el 100%.

Dado que se trata de la opinión de una sola persona, se recomienda a la entidad interpretar estos resultados como una señal de alerta individual que amerita seguimiento, más que como un diagnóstico generalizado. Se recomienda reforzar las jornadas de inducción y reinducción, incorporando un módulo específico sobre diversidad sexual y derechos de las personas LGBTI, y realizar la actividad de socialización de los resultados de la Encuesta ALI 2025, procurando ampliar la participación de personas LGBTI en próximos ciclos para obtener resultados más representativos.

Discriminación y microagresiones

La única persona con autorreconocimiento LGBTI reportó que las burlas o chistes inapropiados ocurren siempre, y que ha experimentado siempre acoso sexual, comentarios sexistas y microagresiones. Asimismo, indicó no haber observado discriminación por identidad de género, pero sí por orientación sexual. Entre las personas no LGBTI, el 29,0% señaló que las burlas ocurren siempre y el 67,7% que ocurren algunas veces; el 9,7% ha observado discriminación por identidad de género y el 11,3% por orientación sexual; y se registran también experiencias de acoso sexual (4,8%), comentarios sexistas (27,4%) y microagresiones (29,0%). Ninguna de las dos poblaciones reportó haber sufrido discriminación directa en el último año.

De manera general, se recomienda fortalecer las capacitaciones semestrales dirigidas a servidoras y servidores, personal de servicios generales y vigilancia, enfocadas en identificar y prevenir violencias sutiles, dado que las conductas identificadas también afectan de manera considerable a las personas no LGBTI.

Capacidad y compromiso institucional

La única persona con autorreconocimiento LGBTI manifestó no percibir que la entidad visibiliza su compromiso con la inclusión, y no tener claro a dónde acudir en caso de discriminación. Entre las personas no LGBTI, el 67,7% sí percibe dicha visibilización y el 64,5% tiene claridad sobre las rutas de atención. En cuanto al respaldo institucional, la única persona LGBTI está de acuerdo con sancionar a quienes discriminan y con incluir a las familias LGBTI en actividades de bienestar. Entre las personas no LGBTI, el 6,5% está en desacuerdo con sancionar a quienes discriminan y un 8,1% adicional es indiferente; frente a incluir a las familias LGBTI en actividades de bienestar, el 19,4% se muestra indiferente.

Dado que la opinión de la única persona LGBTI difiere notablemente de la percepción mayoritaria de las personas no LGBTI en cuanto a visibilidad y rutas de atención, se recomienda a la entidad reforzar la difusión de las rutas de denuncia, responsables y tiempos de respuesta, presentando esta información de manera clara y accesible en las jornadas de inducción y reinducción, y verificar que la comunicación sobre el compromiso institucional con la inclusión esté llegando de manera efectiva a toda la planta de personal, así como los servicios de la Política Pública LGBTI que se pueden consultar en la página web www.enbogotasepuedeser.gov.co

Representaciones sociales

Entre las personas no LGBTI, el 14,5% se incomodaría con comentarios cotidianos, el 8,1% no se sentiría cómodo/a trabajando en equipo diverso, el 22,6% no compartiría el baño con una persona trans y el 29,0% tendría problema en compartir el vestier.

Se recomienda a la entidad incluir en las jornadas de sensibilización un módulo específico sobre convivencia en espacios compartidos con personas trans y homosexuales, dirigido a desmontar asociaciones erróneas entre orientación sexual/identidad de género y comportamiento inapropiado, y garantizar el acceso a baños y vestieres conforme a la identidad de género autopercebida de cada persona, sin exigir soporte médico o legal.

Conocimiento de la estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos

El conocimiento de la Estrategia ALI es nulo para la única persona con autorreconocimiento LGBTI en la entidad, quien respondió no haber conocido ninguna actividad. Entre las personas no LGBTI, el 54,8% conoce la estrategia.

Se recomienda al IDPC: (i) diversificar los canales de comunicación de la Estrategia ALI (cartelera física, correo institucional, inducción y reinducción, redes internas); (ii) vincular la difusión de la Estrategia con hitos ya existentes en el calendario institucional (ej. Día del Trabajo, mes del orgullo) para aumentar su recordación; y (iii) ampliar la participación de personas LGBTI en próximos ciclos de la encuesta para obtener resultados más representativos, dado que las conclusiones de este informe se basan en la opinión de una sola persona.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

