



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

Enrique Peñalosa Londoño
Alcalde Mayor

IDI PRON

Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud

Wilfredo Grajales Rosas
Director

Estudio sobre imaginarios. Género y diversidad sexual en el IDIPRON.

Oficina Asesora de Planeación
Área investigaciones



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

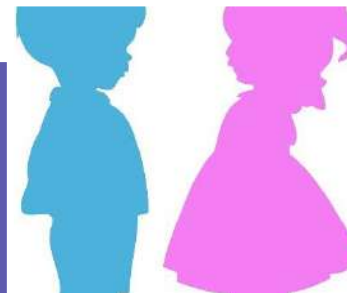
Línea Base Género

La línea base género se comenzó a implementar a finales de 2017 con una encuesta dirigida a una muestra de NNAJ y funcionarias(os).



Fuente: Ramón, C (2017)

En la encuesta se indagó sobre imaginarios.



Fuente: Géneros unidos

Para analizar los resultados se utilizó el sistema sexo género.



Fuente: Educación 3.0

Dentro del marco normativo está el enfoque de derechos, la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y la Política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBT.



Fuente: Freepik

Ficha Técnica

Objetivo:	Crear la línea de base que permita identificar imaginarios y estereotipos a razón de las identidades de género o/y orientaciones sexuales en el IDIPRON, para implementar estrategias encaminadas a construir en el Instituto escenarios acogedores, sensibles, protectores y seguros para todas las personas.
Tipo de estudio:	Cuantitativo.
Técnica de investigación:	Encuesta personal aplicada en papel a los(as) NNAJ, funcionarios(as) y contratistas vinculados(as) al Instituto.
Universo:	NNAJ, funcionarios(as) y contratistas vinculados(as) al Instituto.
Tamaño de la muestra:	534 personas de la comunidad IDIPRON, distribuidas así: 300 NNAJ y 234 funcionarios(as)/contratistas.
Error muestral:	4,26 % a muestra total, con un nivel de confianza del 95%.
Fechas de Campo:	Del 29 de noviembre de 2017 al 15 de diciembre de 2017.
Encuestadores:	7
Tipo de instrumento:	Cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas.

Apreciaciones metodológicas



La muestra se diseñó conforme a la población del Sistema de Información Misional (SIMI) con corte a noviembre de 2017. La muestra de contratistas de acuerdo a la base de datos de la Oficina Jurídica y la de funcionarias(os) de planta según la información que entregó el área de Desarrollo Humano. Cabe aclarar que en el presente informe cuando se habla de funcionarias(os) se hace referencia tanto a personal de planta como contratistas del Instituto.



Se realizó aplicación del instrumento con los(as) NNAJ, mientras que para funcionarios(as) fue auto aplicada, para ello se organizaron grupos de máximo 15 personas en las diferentes sedes del Instituto.



El campo fue realizado y supervisado por contratistas del Área de Investigación y el equipo de enfoque diferencial de la OAP.

Observaciones cualitativas



Las(os) NNAJ tuvieron más disposición que las(os) funcionarias(os) al momento de responder las preguntas de la encuesta.



Algunas personas funcionarias o contratistas del Instituto se mostraron reacias a responder el formulario, hubo quienes expresaron su molestia por contestar preguntas relacionadas con personas LGBT.



Durante la aplicación de la encuesta, en algunas UPI se escucharon por parte de algunas(os) NNAJ, expresiones como:

“si aquí llega un marica lo cascamos”

“Yo sé que aquí hay alguien que es loca, pero no se puede decir”

“todos los que son diferentes a hombre llegan acá”

Caracterización

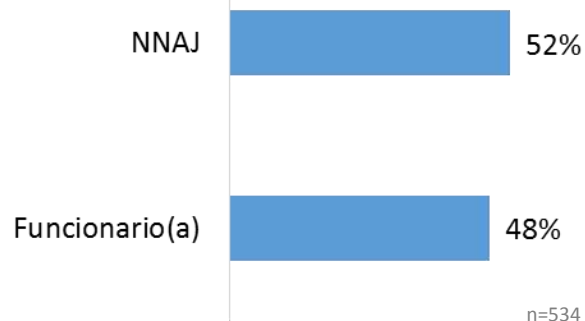


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

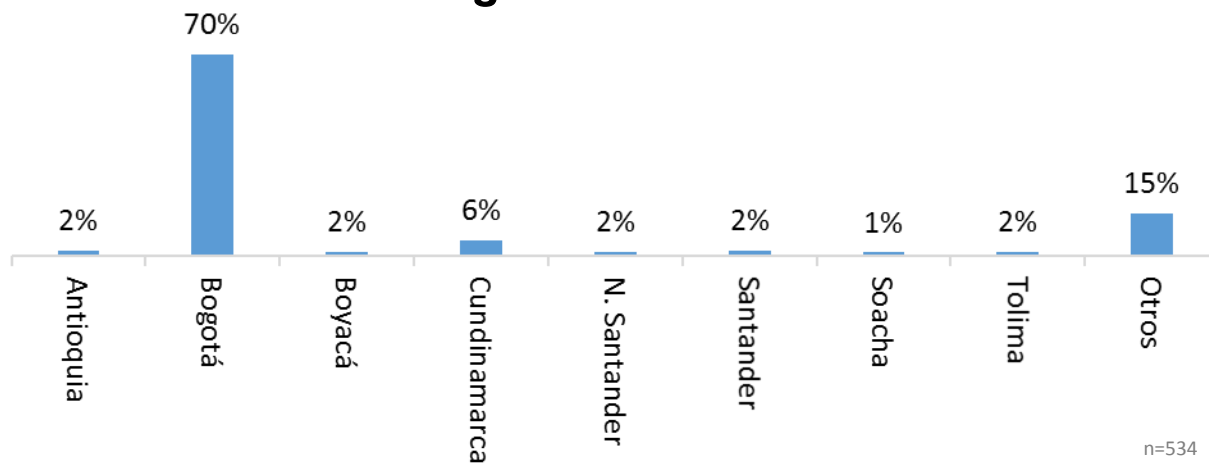
BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

Datos demográficos

Tipo de vinculación al Instituto



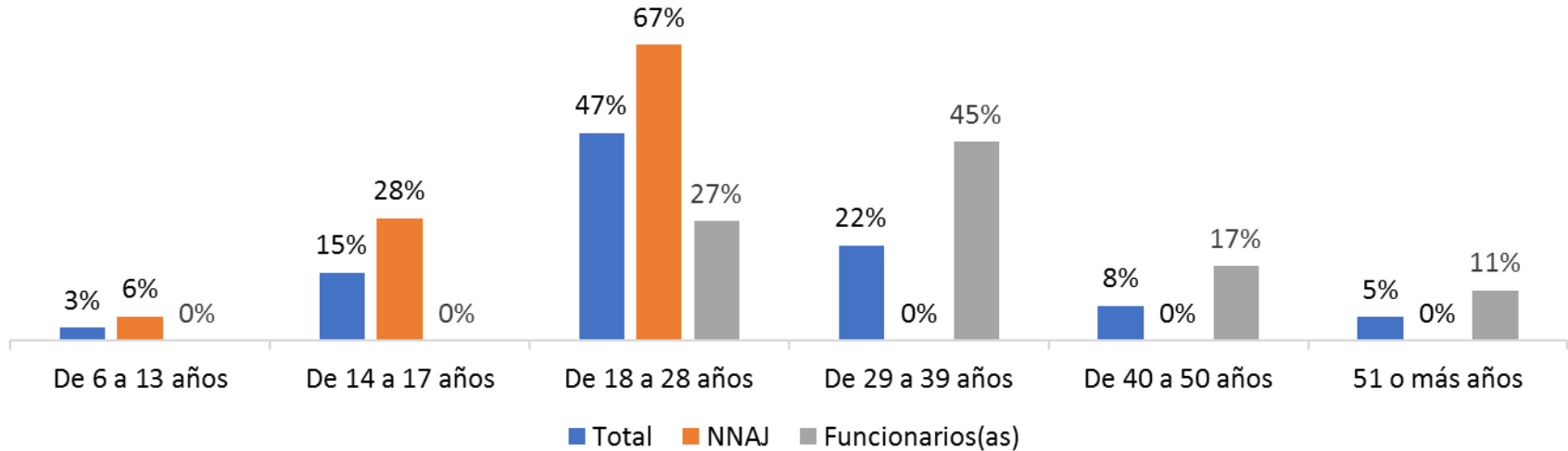
Lugar de nacimiento



El 76% de NNAJ y el 62% de funcionarias(os) nació en Bogotá.

Datos demográficos

Rangos de edad

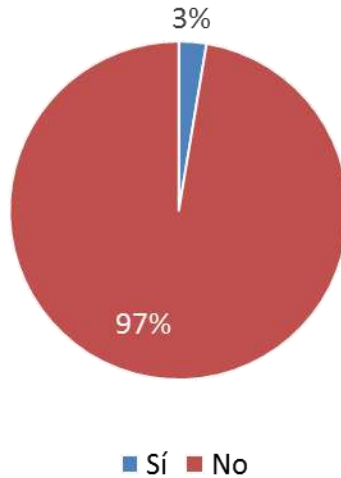


n=509

La proporción más alta (58%) de personas que se identifican como LGBT está en el rango etario de 14 a 17 años. Ello evidencia la importancia de propiciar espacios protectores, en los cuales NNAJ puedan vivir con libertad y respeto las expresiones del género y construir sus identidades de manera libre y autónoma.

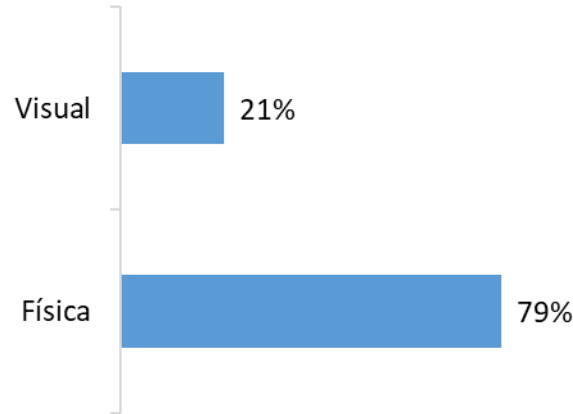
Datos demográficos

Personas con discapacidad



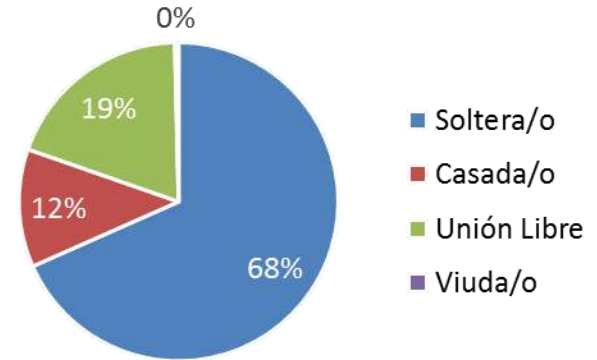
n=534

Tipo de discapacidad



n=14

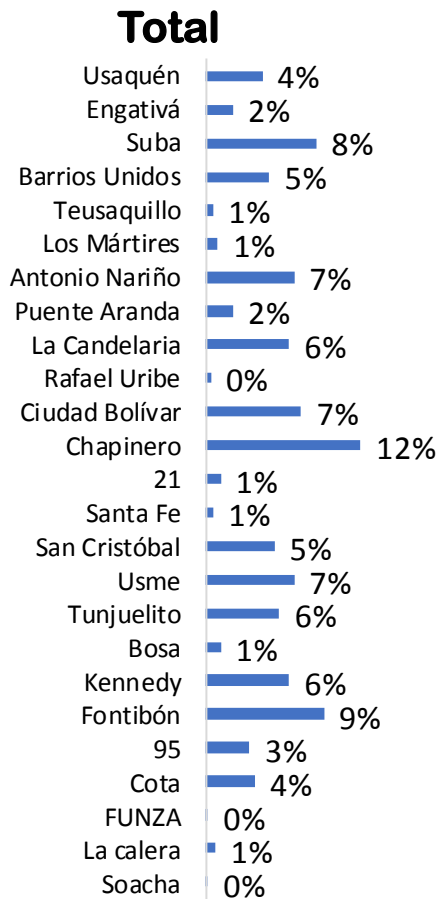
Estado civil



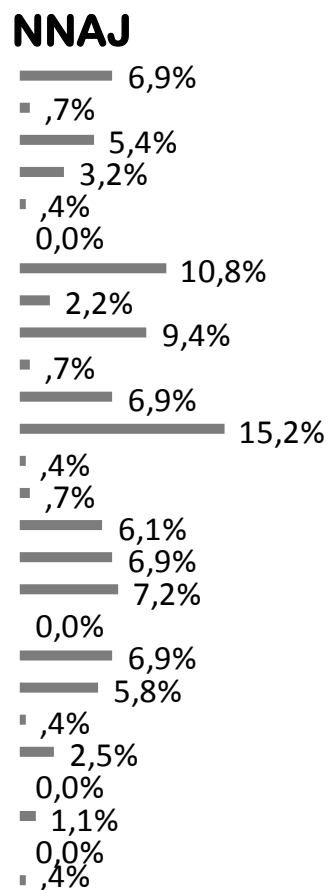
n=534

El 14% de NNAJ respondió que su estado civil es unión libre, de esta cantidad, el 19% son mujeres.

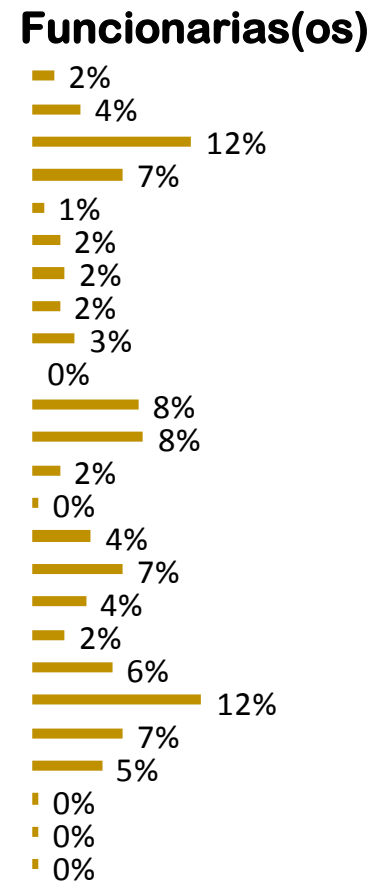
Localidad de residencia



n=534

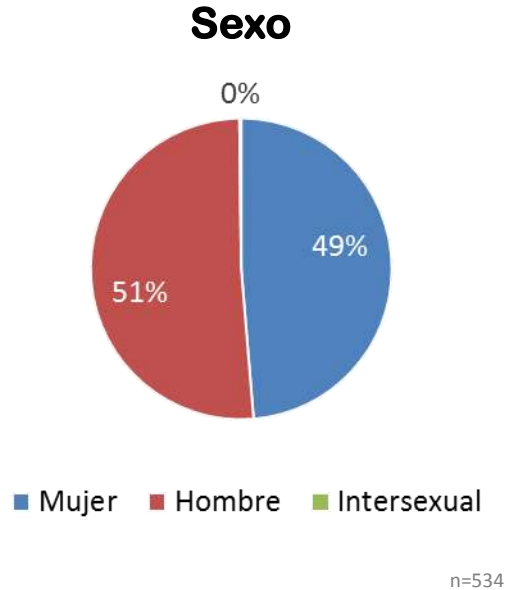


n=277

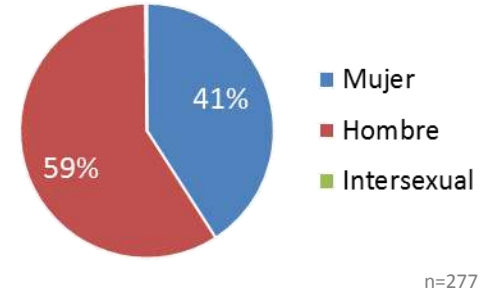


n=257

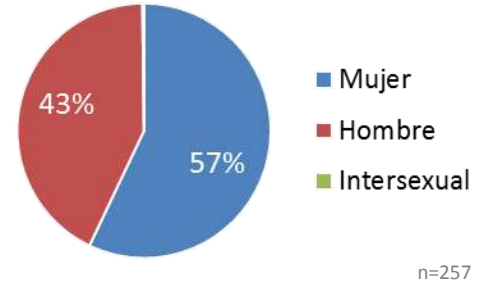
Datos demográficos



NNAJ



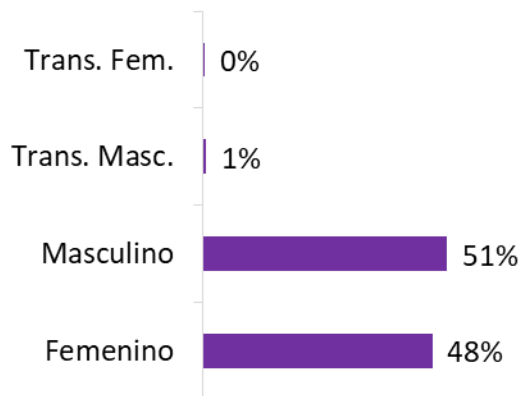
Funcionarios



Del total de las personas que se reconocen como LGBT, el 71% son mujeres.

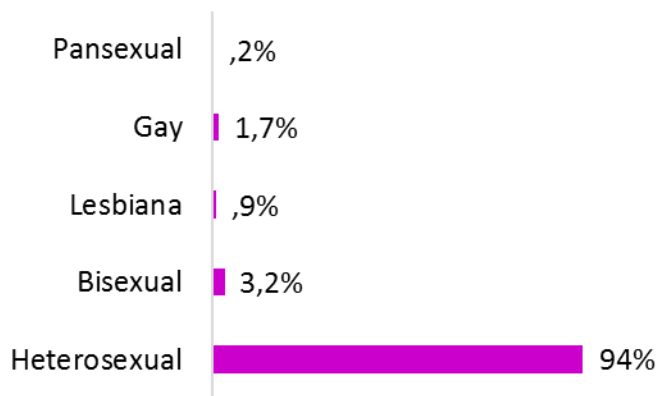
Datos demográficos

Identidad de género



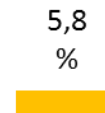
n=534

Orientación sexual



n=534

LGBT



n=31

En el caso de funcionarias(os), solo se identifican como LGBT el 1%, lo que está muy por debajo del promedio poblacional.
Entre los NNAJ, el 10% se identifica dentro de los sectores LGBT.

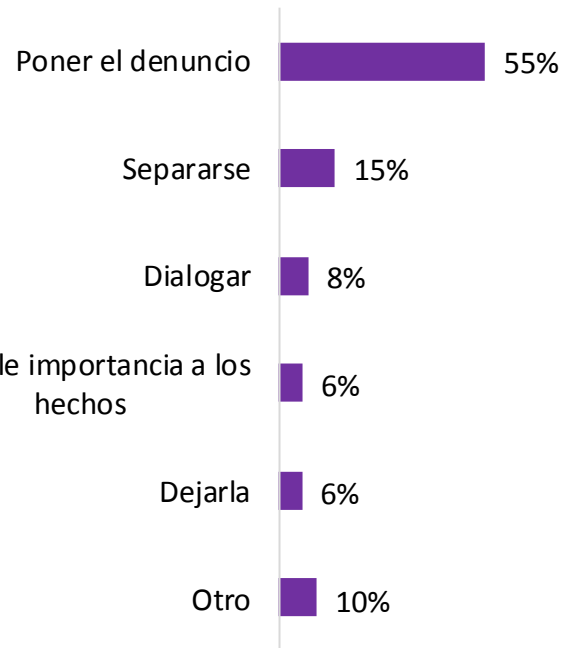
Conocimiento de derechos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

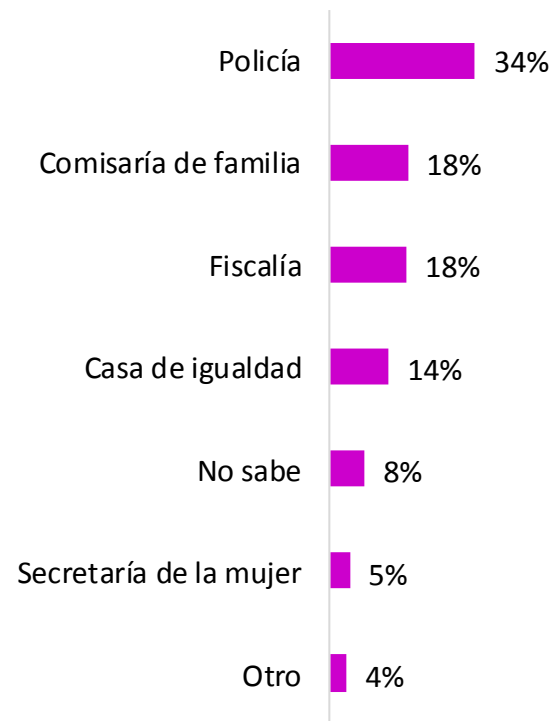
Si la esposa/novia/compañera de un amigo suyo lo golpea regularmente, usted qué le recomendaría a él:



n=530

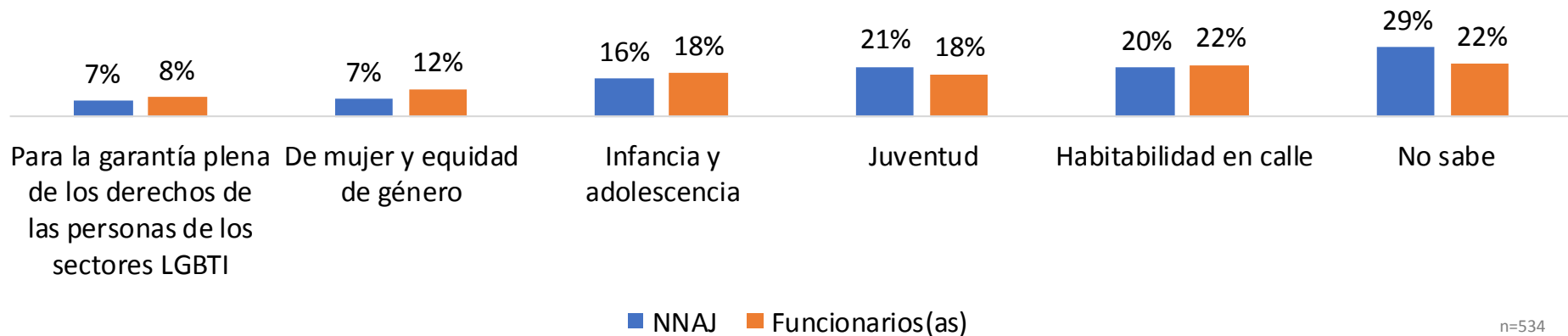
El 7% de funcionarias(os) y el 14% de NNAJ, respondió: no sabe "a dónde acudir en caso de violencia contra las mujeres".

¿A dónde acudiría si conoce algún caso de violencia contra las mujeres?



n=530

¿Qué políticas públicas existen que pueden ser útiles para la población que atiende el IDIPRON?

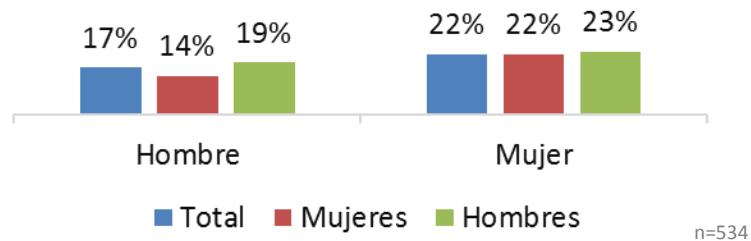


El 29% de personas LGBT respondió no sabe, lo cual evidencia la necesidad de trabajar en el conocimiento de la Políticas públicas dada la importancia de dicho saber para la exigibilidad de derechos.

Ambientes laborales y de UPIS

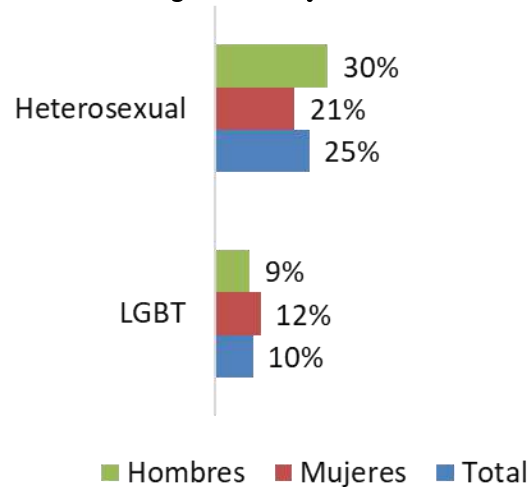


Prefiero estar en un área/UPI donde la cabeza sea:



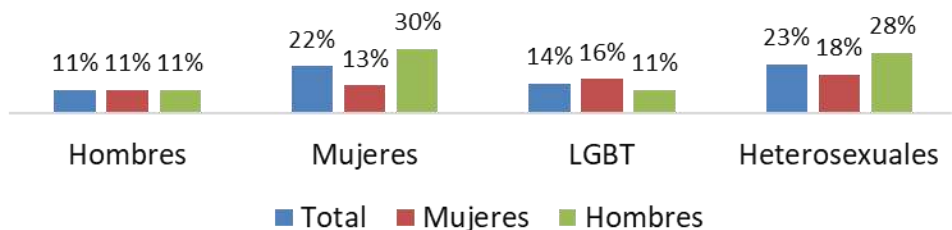
n=534

Prefiero estar en un área/UPI donde mi jefe-a/profe sea:



n=534

Prefiero estar en un área/UPI donde todas las personas o en su mayoría sean:

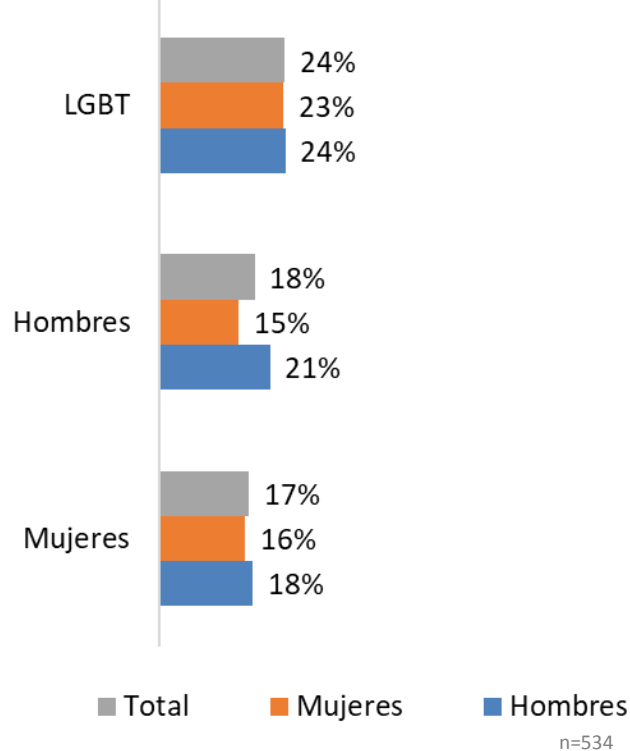


n=534

El 34% de NNAJ y el 20% de funcionarias(os) respondieron **totalmente en desacuerdo** frente a la pregunta: "prefiero estar en un área/UPI donde mi jefe-a/profe sea LGBT."

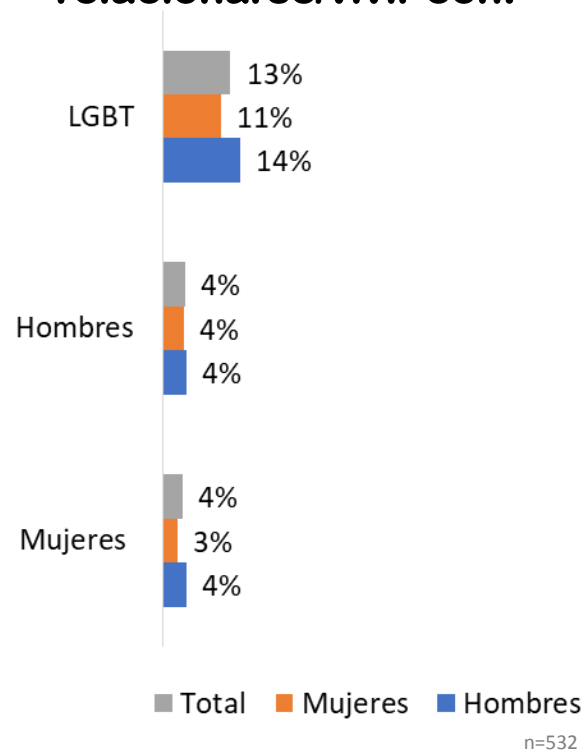
T2B : niveles 4 y 5 en escala 1 a 5

En su área de trabajo/convivencia/estudio se hacen chistes sobre:



El 15% de NNAJ y el 3% funcionarias(os) respondió **siempre** frente a la pregunta: “ellos demuestran incomodidad por relacionarse con LGBT”.

Ellos demuestran molestia/incomodidad por relacionarse/vivir con:



Ambientes

TOTAL				
---	1-2-3	4	5-6-7	---
los hombres son personas más capacitadas y trabajadoras	9%	69%	22%	las mujeres son personas más capacitadas y trabajadoras
Las personas LGBT son menos capacitadas y laboriosas	16%	71%	13%	Las personas LGTB son más capacitadas y laboriosas
Los hombres son personas más conflictivas	31%	43%	27%	Las mujeres son personas más conflictivas
Las personas LGBT son menos conflictivas	19%	46%	34%	Las personas LGBT son más conflictivas
Los hombres son personas que dañan el ambiente laboral/estudio	17%	74%	10%	Las mujeres son personas que dañan el ambiente laboral/estudio
Las personas LGBT son personas que dañan el ambiente laboral/estudio	19%	69%	13%	Las personas LGBT ayudan a mejorar el ambiente laboral/estudio
Evito relacionarme con hombres	14%	77%	9%	Evito relacionarme con mujeres
Evito relacionarme con personas LGBT	25%	62%	13%	Procuro siempre relacionarme con personas LGBT

n=533

El 31% de funcionarios(as) y el 23% de NNAJ respondió los niveles más cercanos a la afirmación: “Las mujeres son personas más conflictivas”.

Ambientes

		FUNCIONARIAS(OS)				
---	1-2-3	4	5-6-7	---		
los hombres son personas más capacitadas y trabajadoras	5,5%	81,3%	13,3%	las mujeres son personas más capacitadas y trabajadoras		
Las personas LGBT son menos capacitadas y laboriosas	9,4%	80,8%	9,8%	Las personas LGTB son más capacitadas y laboriosas		
Los hombres son personas más conflictivas	15,2%	53,5%	31,3%	Las mujeres son personas más conflictivas		
Las personas LGBT son menos conflictivas	11,3%	59,4%	29,3%	Las personas LGBT son más conflictivas		
Los hombres son personas que dañan el ambiente laboral/estudio	7,8%	78,8%	13,3%	Las mujeres son personas que dañan el ambiente laboral/estudio		
Las personas LGBT son personas que dañan el ambiente laboral/estudio	9,4%	80,0%	10,6%	Las personas LGBT ayudan a mejorar el ambiente laboral/estudio		
Evito relacionarme con hombres	5,5%	87,1%	7,4%	Evito relacionarme con mujeres		
Evito relacionarme con personas LGBT	9,8%	80,0%	10,2%	Procuro siempre relacionarme con personas LGBT		

n=533

La tabla evidencia los estereotipos de género con relación a las mujeres y a LGBT.

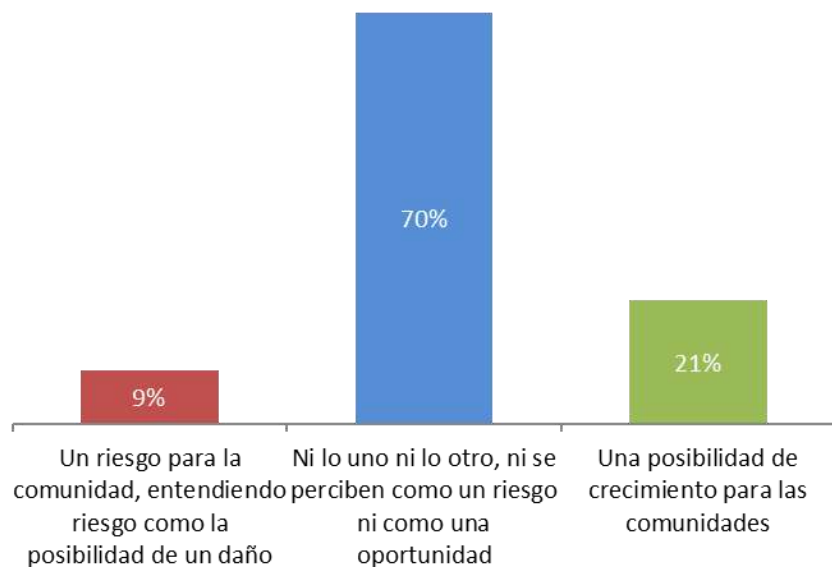
Ambientes

---	NNAJ			---			
	1-2-3	4	5-6-7				
los hombres son personas más capacitadas y trabajadoras		12,3%		58,0%		29,7%	las mujeres son personas más capacitadas y trabajadoras
Las personas LGBT son menos capacitadas y laboriosas		21,7%		62,1%		16,2%	Las personas LGTB son más capacitadas y laboriosas
Los hombres son personas más conflictivas		45,3%		32,2%		22,5%	Las mujeres son personas más conflictivas
Las personas LGBT son menos conflictivas		26,9%		34,2%		38,9%	Las personas LGBT son más conflictivas
Los hombres son personas que dañan el ambiente laboral/estudio		24,6%		68,8%		6,5%	Las mujeres son personas que dañan el ambiente laboral/estudio
Las personas LGBT son personas que dañan el ambiente laboral/estudio		27,2%		58,3%		14,5%	Las personas LGBT ayudan a mejorar el ambiente laboral/estudio
Evito relacionarme con hombres		21,5%		67,3%		11,3%	Evito relacionarme con mujeres
Evito relacionarme con personas LGBT		39,5%		45,7%		14,9%	Procuo siempre relacionarme con personas LGBT

n=533

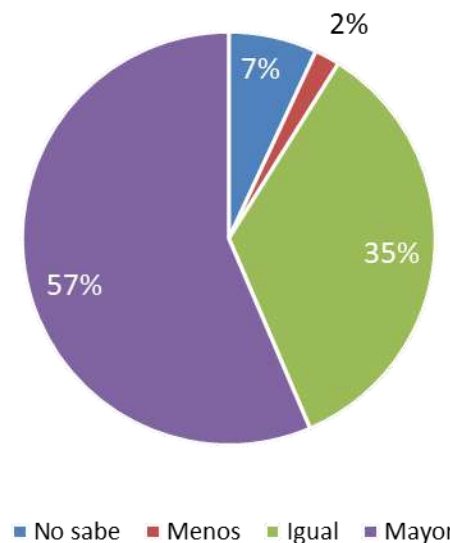
Se evidencian las dificultades para relacionarse con personas LGBT por parte de NNAJ.

Usted cree que las personas de los sectores LGBT pueden ser percibidas como:



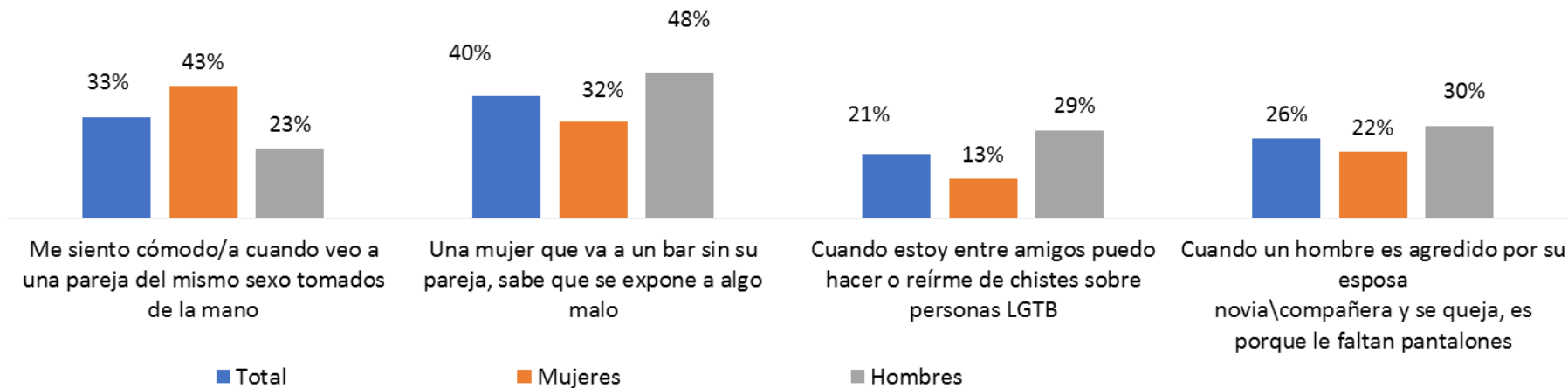
n=533

Ud. cree que el riesgo de las personas LGBT de contraer Enfermedades de transmisión sexual, con respecto a las demás personas, es:



n=533

Comportamientos y actitudes



n=534

El 35% de NNAJ y el 9% de funcionarias(os) respondieron: totalmente de acuerdo respecto a la afirmación: “Una mujer que va a un bar sin su pareja, sabe que se expone a algo malo”.

Niveles 4 y 5 en escala de 1 a 5

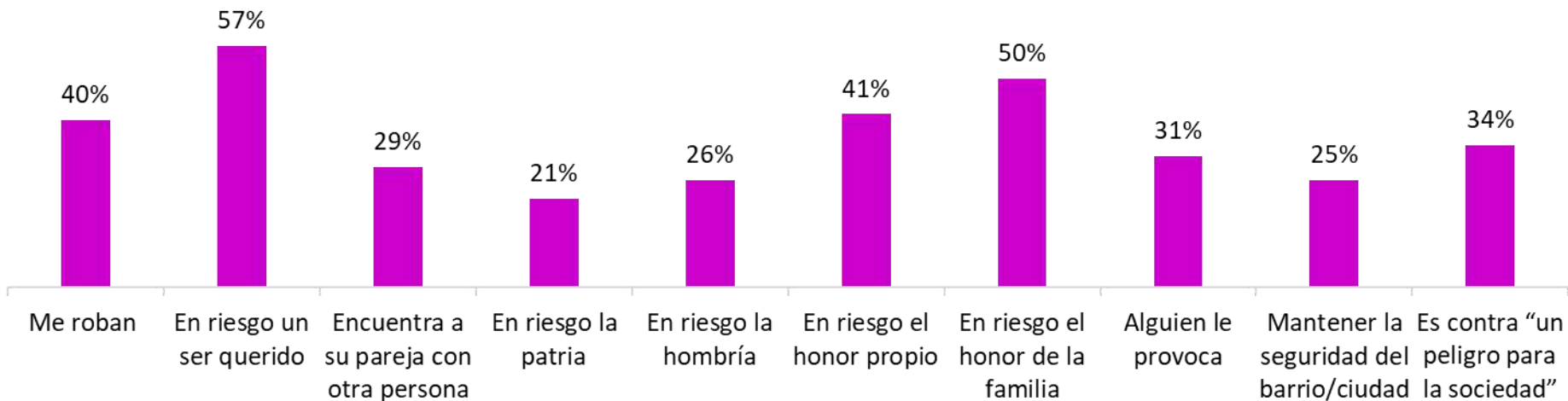
Violencias



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

La violencia es justificable cuando:



n=532

T2B : niveles 4 y 5 en escala 1 a 5

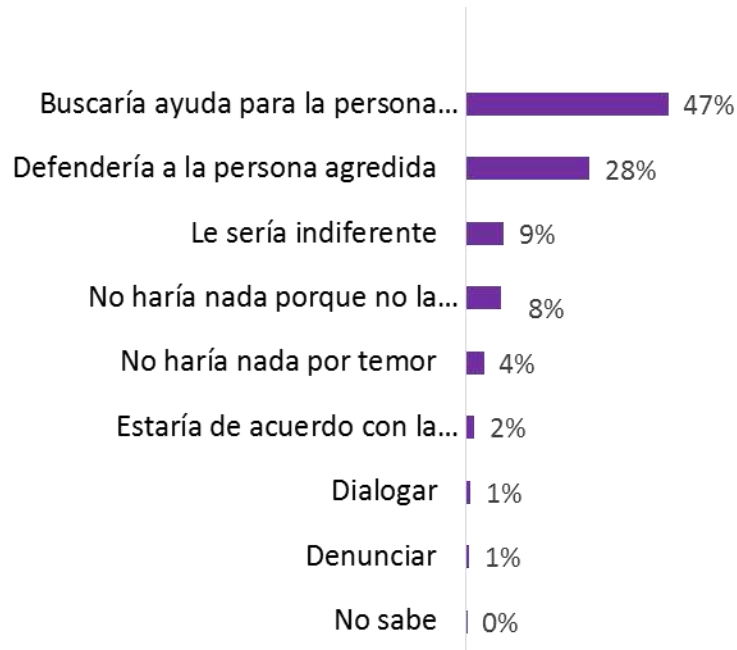
El 33% de los hombres respondió que la violencia siempre es justificable cuando encuentra a su pareja con otra persona. Lo anterior evidencia prácticas sexistas que se sostienen en los roles y estereotipos tradicionales de género.

¿Qué haría si viera que, por ser lesbiana, gay, bisexual o transgénero, una persona que usted no conoce está siendo agredida?

El 3% de funcionarios(as) y el 15% de NNAJ respondieron: le sería indiferente.

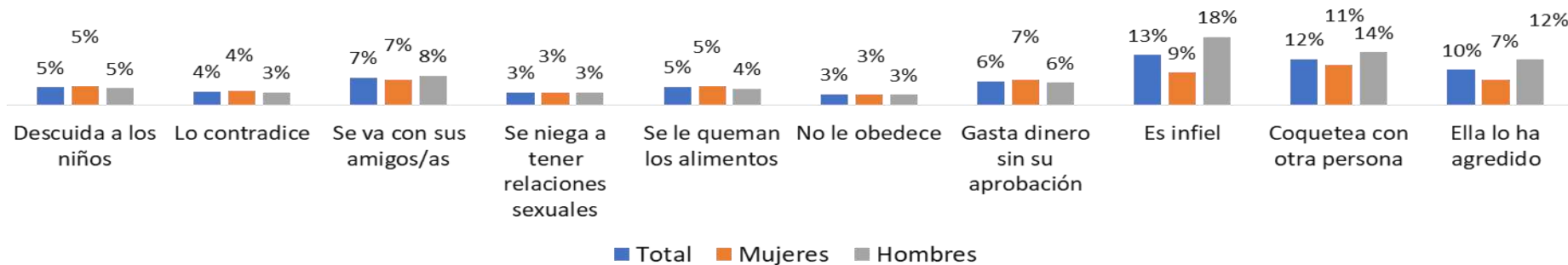
El 1% de funcionarios(as) y el 3% de NNAJ respondieron: estaría de acuerdo con la agresión.

Lo anterior evidencia la necesidad de sensibilizar a la comunidad IDIPRON sobre las Violencias Basadas en Género.



n=533

Es justificable que un hombre golpee a su pareja, cuando:

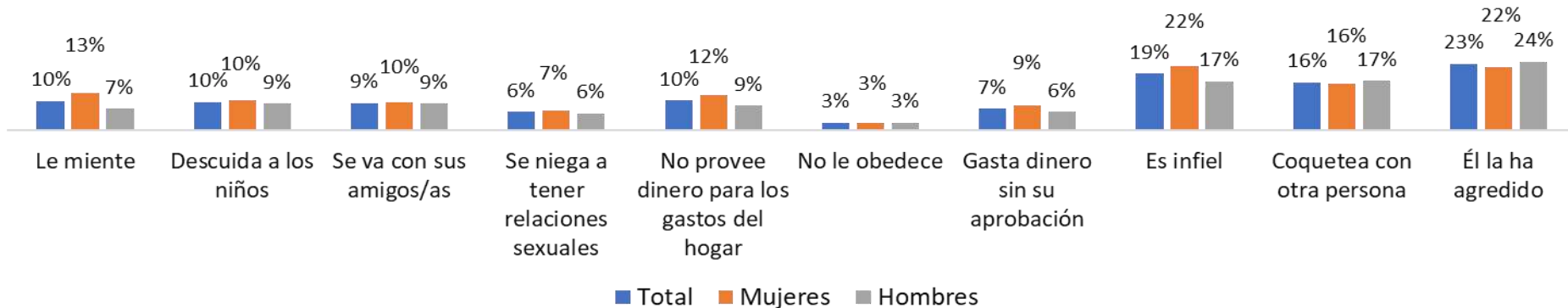


n=352

El 8% de NNAJ respondió siempre y frecuentemente “es justificable que un hombre golpee a su pareja cuando descuida o desatiende a los niños”. Lo cual denota la persistencia de los roles por género como justificadores de violencias.

T2B : niveles 4 y 5 en escala 1 a 5

Es justificable que una mujer golpee a su pareja, cuando:



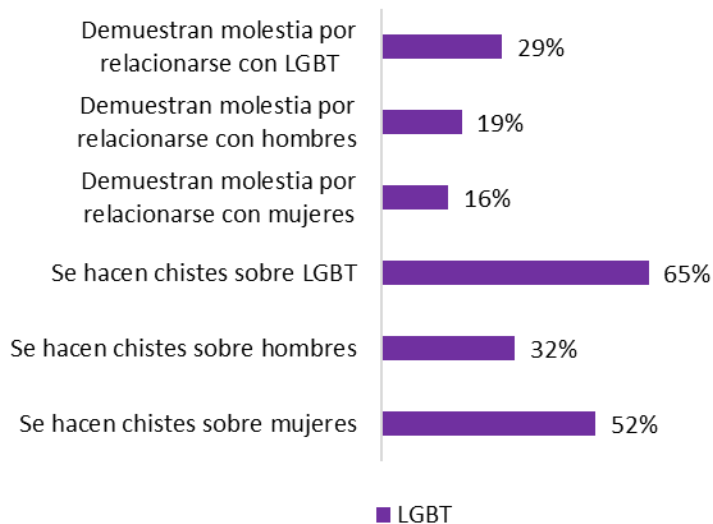
n=352

El 2% de los(as) funcionarios y el 16% de NNAJ respondieron **siempre** “es justificable que una mujer golpee a su pareja cuando no provee dinero para los gastos del hogar”.

T2B : niveles 4 y 5 en escala 1 a 5

Respuestas de personas de los sectores LGBT

En su área de trabajo/estudio/Convivencia:



n=31

Prefiero trabajar/estar en un área/UIP donde:

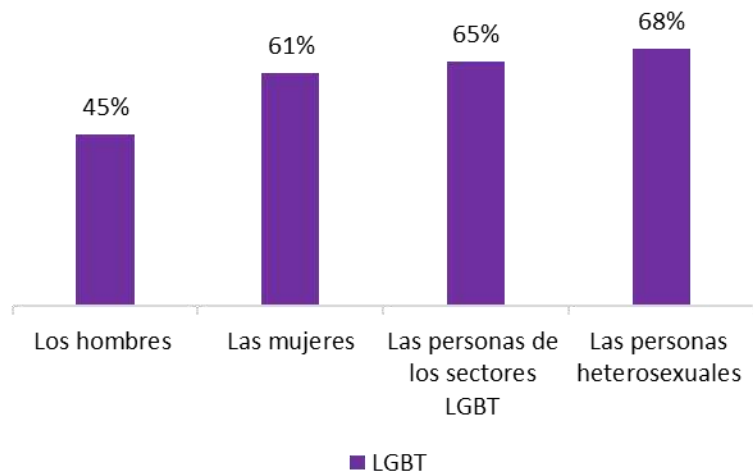


n=31

Del total de las respuestas de la población encuestada, la respuesta Ni de acuerdo ni en desacuerdo está en un rango de 45% a 57%, lo cual evidencia que cerca de la mitad de las personas encuestadas se asume en una posición neutral al respecto.

T2B : niveles 4 y 5 en escala 1 a 5

Pueden hablar abiertamente sobre su sexualidad, vida afectiva y orientación sexual:



n=31

Imaginarios y actitudes

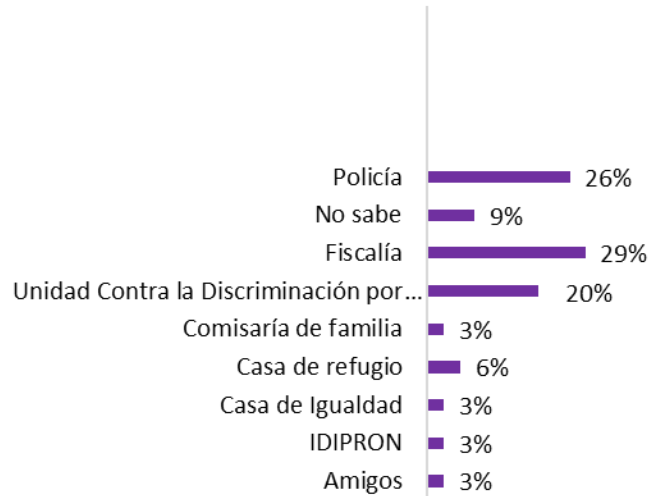


n=31

El 22% del total de la población encuestada respondió totalmente en desacuerdo a la afirmación “Me siento cómodo/a cuando veo a una pareja del mismo sexo tomados de la mano”.

T2B : niveles 4 y 5 en escala 1 a 5

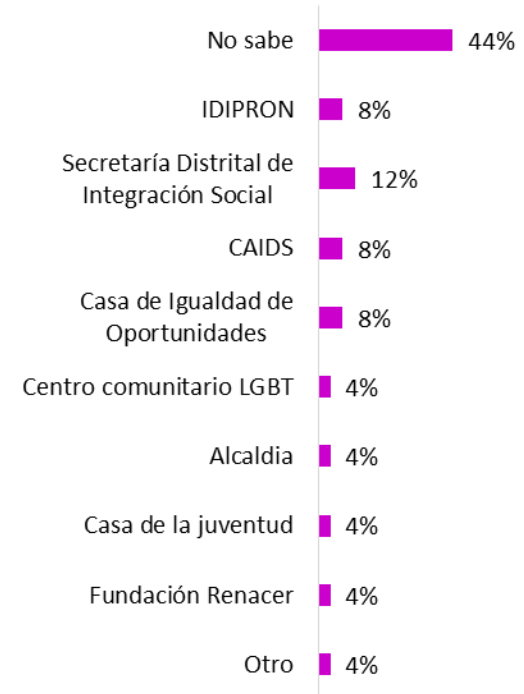
¿Dónde acudiría en caso de violencia por ser LGBT?



n=31

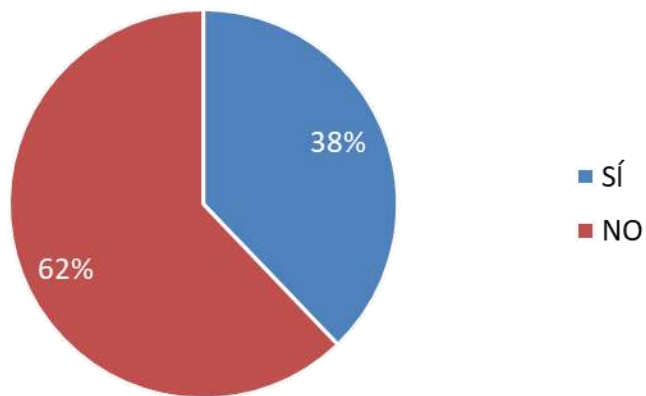
El 53% de funcionarias(os) y el 85% de NNAJ respondieron no sabe respecto a la pregunta: “¿Conoce alguna entidad, organización o asociación que trabaje por los derechos de las personas de los sectores LGBT?”

¿Conoce alguna entidad, organización o asociación que trabaje por los derechos de LGBT?



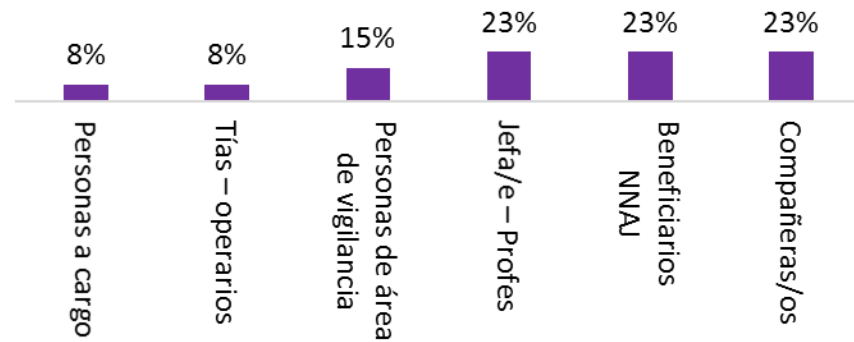
n=31

¿Ha sentido discriminación en el trabajo o en la UPI a causa de hacer visible su orientación sexual o identidad de género?



n=31

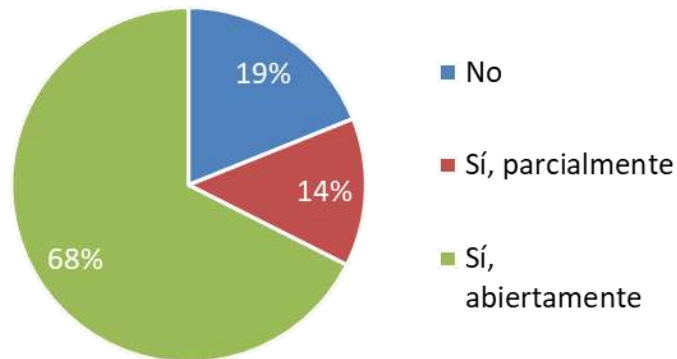
¿Por parte de quién se ha sentido discriminado/a?



n=31

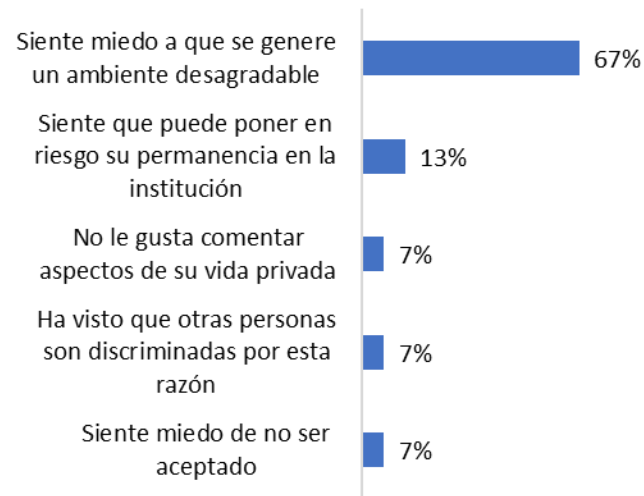
El 25% de funcionarios(as) y el 41% de NNAJ respondieron Sí a la pregunta: “¿Ha sentido discriminación en el trabajo o en la UPI a causa de hacer visible su orientación sexual o identidad de género?”

¿Ha hecho visible su orientación sexual o identidad de género en el trabajo actual o UPI dónde asiste?



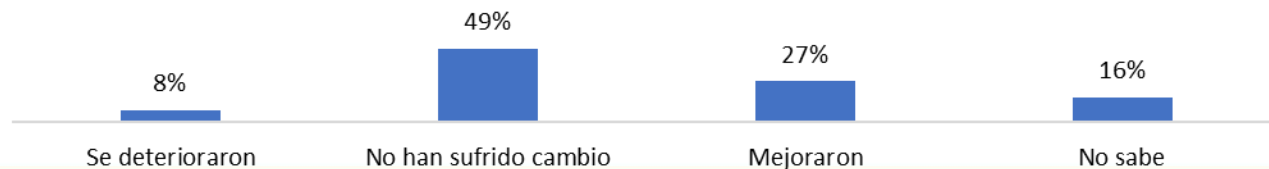
n=31

¿Por qué no ha hecho visible su orientación sexual?



n=31

Luego de hacerlo visible, sus relaciones de trabajo o de convivencia en la UPI:



n=31

Rutas de trabajo

Derechos

- Trabajar sobre las tensiones entre aspectos culturales y la garantía de derechos.

Ambientes protectores.

- Estrategias de sensibilización con NNAJ y personas funcionarias.

Imaginarios y violencias

- Desnaturalización de las violencias.

Gracias



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

www.idipron.gov.co

 @idipronbogota

 IdipronBogota

 @idipronbogota

 IDIPRON Bogotá