1. **Nombre de la Estrategia:** Prevención de la Discriminación: *SOMOS*

2. **Líder del proceso o responsable:** Director(a) Dirección de Transformaciones Culturales

3. **Corresponsables:** Líder de la Estrategia de Prevención de la Discriminación: *SOMOS.* Profesional responsable de orientar la implementación y verificar la coherencia técnica entre el diagnóstico, los objetivos, los enfoques, la teoría de cambio, los componentes y las actividades ejecutadas, articula e implementa las acciones a cargo de la estrategia.

4. **Área Responsable:** Dirección de Transformaciones Culturales

5. **Introducción**

Bogotá es una ciudad caracterizada por una amplia diversidad étnica, cultural, social, territorial y poblacional, resultado de procesos históricos de movilidad, migración, transformación urbana y reconocimiento progresivo de múltiples identidades, formas de vida y expresiones culturales. Esta diversidad constituye una característica constitutiva de la ciudad y un elemento fundamental para el fortalecimiento de la democracia, la convivencia y la construcción de una ciudadanía plural; al mismo tiempo, plantea desafíos permanentes para garantizar relaciones sociales basadas en el reconocimiento, la dignidad humana, el respeto por la diferencia y el ejercicio efectivo de los derechos.

A pesar de los avances normativos e institucionales alcanzados en las últimas décadas para la protección y garantía de los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, el pueblo Rrom o Gitano, las personas de los sectores sociales LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero), las personas con discapacidad, la población migrante y las personas habitantes de calle, persisten prácticas, imaginarios y narrativas que reproducen diferentes formas de discriminación en los escenarios cotidianos de interacción social. Estas manifestaciones se expresan mediante estereotipos, prejuicios, estigmatización, exclusión, tratos diferenciados injustificados y otras prácticas que limitan el acceso equitativo a oportunidades, afectan el ejercicio pleno de los derechos y deterioran las condiciones para una convivencia democrática e incluyente.

La discriminación trasciende el ámbito normativo o jurídico y constituye también un fenómeno social y cultural que se reproduce mediante creencias, normas sociales, representaciones simbólicas, relaciones de poder y comportamientos cotidianos que pueden normalizar o legitimar el trato desigual hacia determinadas personas, comunidades o grupos

poblacionales. Estas dinámicas pueden presentarse de manera explícita o sutil y adquirir diferentes expresiones según las condiciones históricas, culturales, territoriales e identitarias de quienes las experimentan. Por ello, la prevención de la discriminación requiere complementar las acciones orientadas a la garantía, protección y restablecimiento de derechos con intervenciones capaces de incidir sobre los factores culturales que favorecen su reproducción.

En este contexto, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, a través de la Dirección de Transformaciones Culturales, desarrolla la Estrategia de Prevención de la Discriminación *SOMOS* como una intervención de transformación cultural orientada a contribuir a la prevención de prácticas discriminatorias mediante acciones dirigidas a incidir en comportamientos, normas sociales, imaginarios, narrativas y formas de relacionamiento ciudadano. La estrategia parte del reconocimiento de que la transformación de las relaciones sociales requiere fortalecer capacidades individuales y colectivas para reconocer la diversidad, cuestionar prejuicios y estereotipos, promover relaciones basadas en el respeto y la igualdad en dignidad y derechos, y favorecer la construcción de entornos sociales más incluyentes.

SOMOS se constituye entonces como parte de una de las apuestas Distritales establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas 2024-2027 *"Bogotá Camina Segura"*, adoptado mediante el Acuerdo Distrital 927 de 2024, particularmente con el Objetivo Estratégico 1 *"Bogotá avanza en seguridad"* y el Programa 1.01 *"Diálogo social y cultura ciudadana para la convivencia pacífica y la recuperación de la confianza"*, aportando a las acciones orientadas a fortalecer la cultura ciudadana, la convivencia, el respeto, la solidaridad y la eliminación de cualquier forma de discriminación en Bogotá.

En el ámbito institucional, la estrategia se desarrolla en el marco del Proyecto de Inversión 7991 *"Innovación y cambio cultural para la transformación de comportamientos que promuevan el orgullo por la ciudad de Bogotá D.C."*, orientado a promover la transformación voluntaria de comportamientos ciudadanos que favorezcan el ejercicio pleno de los derechos y la construcción de una ciudad inclusiva, segura, resiliente y sostenible, desde la Meta 1932: *Implementar 8 Estrategia(s), de cultura ciudadana que promuevan la confianza, la convivencia, la resolución de conflictos, la eliminación del machismo y cualquier tipo de discriminación, los hábitos saludables, la salud mental, la cultura ambiental y el respeto por todas las formas de vida, la movilidad sostenible, segura y diferencial en Bogotá,* mediante intervenciones de transformación cultural dirigidas a prevenir comportamientos y prácticas

que reproducen discriminación y exclusión, fortaleciendo capacidades ciudadanas y condiciones culturales favorables al reconocimiento de la diversidad.

De igual manera, la Estrategia se articula con el Plan Estratégico Institucional de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, particularmente con los objetivos y estrategias relacionados con el fortalecimiento de la cultura ciudadana, la transformación voluntaria de comportamientos, la convivencia pacífica, el bienestar y el reconocimiento de la diversidad.

Lo anterior, permite que *SOMOS* contribuya, desde las competencias de la entidad, a través de la Dirección de Transformaciones Culturales, al cumplimiento de los propósitos institucionales asociados con la transformación cultural de comportamientos y la construcción de relaciones sociales incluyentes.

La población objetivo de la Estrategia de Prevención de la Discriminación *SOMOS* corresponde a la ciudadanía que habita, transita y participa en Bogotá, con especial énfasis en las personas, comunidades y grupos poblacionales que enfrentan mayores riesgos de discriminación o que históricamente han experimentado barreras culturales para el reconocimiento y ejercicio efectivo de sus derechos. En este sentido, se priorizan acciones relacionadas con los pueblos indígenas, las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, el pueblo Rrom o Gitano, las personas de los sectores sociales LGBTI, las personas con discapacidad, la población migrante y las personas habitantes de calle, reconociendo las particularidades históricas, culturales, territoriales e identitarias que configuran sus diferentes experiencias de discriminación.

La definición de esta población objetivo reconoce que la prevención de la discriminación requiere intervenir tanto sobre las experiencias de quienes enfrentan prácticas discriminatorias como sobre los contextos sociales en los que estas se reproducen; razón por la cual la estrategia también involucra a comunidades, organizaciones sociales, instituciones educativas, actores culturales, organizaciones privadas, medios de comunicación, instituciones públicas y demás actores sociales que participan en la construcción y reproducción de normas sociales, narrativas y comportamientos que inciden en las relaciones entre personas y grupos diversos.

En este sentido, *SOMOS* tiene un alcance de carácter preventivo y de transformación cultural, y su intervención se concentra en los factores culturales que contribuyen a la reproducción de prácticas discriminatorias y busca generar condiciones favorables para el

reconocimiento de la diversidad, la igualdad en dignidad y derechos, la convivencia y la participación plena en la vida de la ciudad.

La estrategia no sustituye las competencias de las entidades responsables de la garantía, prevención, atención, protección o restablecimiento de derechos de las poblaciones priorizadas; por el contrario, desarrolla una acción complementaria a las políticas públicas poblacionales y diferenciales y a los mecanismos institucionales existentes, desde el ámbito específico de la transformación cultural y la cultura ciudadana.

De esta manera, la Estrategia de Prevención de la Discriminación *SOMOS* orienta sus acciones hacia la generación de cambios sostenibles en los comportamientos, imaginarios, normas sociales, narrativas y formas de relacionamiento que contribuyen a la reproducción de la discriminación, reconociendo la diversidad como un valor democrático y como una condición fundamental para la construcción de una Bogotá más incluyente, respetuosa y garante de derechos.

El presente documento técnico establece el marco conceptual, normativo, diagnóstico y estratégico que fundamenta la formulación, implementación, seguimiento y actualización de la Estrategia de Prevención de la Discriminación *SOMOS*, en el ámbito de las competencias de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y, particularmente, de la Dirección de Transformaciones Culturales. Su propósito es proporcionar una orientación técnica e institucional que permita comprender el problema público que motiva la intervención, delimitar los factores culturales sobre los cuales se busca incidir y establecer los objetivos, mecanismos y líneas de acción que orientan los procesos de transformación cultural para la prevención de prácticas discriminatorias en Bogotá.

Para ello, el presente documento es elaborado por la profesional Catalina Vargas Mayorga con el acompañamiento y retroalimentación de la profesional Nesly Cogollos, y la revisión y aprobación de la Directora de Transformaciones culturales Mariana Álvarez Matallana, en el que se desarrolla los referentes normativos y de política pública que sustentan la estrategia, las definiciones conceptuales necesarias para comprender la discriminación desde el enfoque de cultura ciudadana y un diagnóstico construido a partir de información secundaria que caracteriza sus principales manifestaciones e identifica los factores culturales asociados a su reproducción. Sobre esta base, establece los objetivos generales y específicos de la intervención, define las líneas estratégicas mediante las cuales se busca promover cambios en los comportamientos ciudadanos y precisa los mecanismos de articulación institucional requeridos para su desarrollo. Así mismo, incorpora orientaciones para el seguimiento, la evaluación y la mejora continua, con el propósito de fortalecer la gestión basada en

evidencia, la identificación de aprendizajes y la actualización de las intervenciones de acuerdo con los resultados obtenidos.

En consecuencia, el alcance del documento comprende la definición de los fundamentos y criterios técnicos que orientan la toma de decisiones para la implementación de *SOMOS,* procurando mantener la coherencia entre el problema público identificado, los objetivos de transformación cultural, las poblaciones priorizadas, los mecanismos de intervención y los resultados esperados. Su aplicación reconoce que las manifestaciones de discriminación y los factores culturales que las sostienen presentan particularidades según los grupos poblacionales, los escenarios de interacción y las dinámicas territoriales, por lo que las acciones deberán desarrollarse mediante procesos de contextualización, priorización y adaptación metodológica, considerando la evidencia disponible, las capacidades institucionales y las posibilidades de articulación con actores públicos, privados, sociales y comunitarios.

En este sentido, el documento constituye un instrumento de orientación técnica y estratégica para la gestión de *SOMOS*, sin reemplazar los planes operativos, instrumentos pedagógicos, fichas metodológicas, herramientas de medición y demás desarrollos específicos que se requieran para su implementación. Su alcance tampoco comprende la definición de mecanismos de atención, protección o restablecimiento de derechos que correspondan a otras instancias del Distrito, sino que delimita la contribución de la estrategia desde la transformación cultural, como un campo de intervención complementario a la acción institucional para la prevención de la discriminación. De esta forma, se proporciona una base común para orientar las decisiones técnicas, fortalecer la articulación interinstitucional y favorecer la continuidad, pertinencia y sostenibilidad de los procesos de cambio cultural que promueve la estrategia en Bogotá reconociendo que el cambio cultural es un proceso colectivo, progresivo y sostenible que requiere la participación corresponsable de la ciudadanía, las instituciones, las organizaciones sociales y el sector privado.

6. Marco Normativo:

La Estrategia de Prevención de la Discriminación *SOMOS* se fundamenta en el marco constitucional, internacional, legal y distrital que reconoce la dignidad humana, la igualdad, la diversidad, el pluralismo, la participación y la prohibición de todas las formas de discriminación como principios orientadores de la acción estatal. Este marco establece obligaciones de respeto, protección y garantía de los derechos humanos y, de manera particular, exige la adopción de medidas que permitan avanzar desde la igualdad formal

hacia la igualdad material, mediante acciones orientadas a prevenir y superar las condiciones que producen exclusión, segregación y discriminación.

El marco normativo de la estrategia se entiende de manera complementaria con las políticas públicas poblacionales y diferenciales del Distrito Capital, las cuales constituyen instrumentos especializados para la garantía de derechos de las poblaciones y sujetos colectivos reconocidos por el ordenamiento jurídico, mientras que *SOMOS* desarrolla una intervención específica desde la transformación cultural, dirigida a incidir sobre los comportamientos, imaginarios, normas sociales, prejuicios, estereotipos y narrativas que contribuyen a la reproducción cotidiana de prácticas discriminatorias.

6.1. Marco legal Internacional

En la siguiente tabla se presenta el marco internacional:

Tabla 1. Marco legal internacional

Instrumento	Aporte
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Reconoce la dignidad humana, la igualdad y los derechos y libertades de todas las personas, sin distinción alguna.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Establece garantías de igualdad ante la ley y protección contra la discriminación, así como el reconocimiento de las libertades individuales y los derechos de participación.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Compromete a los Estados con la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación y con la igualdad en su ejercicio.
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965)	Establece obligaciones para prevenir y eliminar la discriminación racial y promover la igualdad de derechos.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Compromete a los Estados a eliminar la discriminación contra las mujeres y promover condiciones de igualdad en los distintos ámbitos de la vida.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)	Reconoce el deber de respetar y garantizar los derechos humanos sin discriminación y establece garantías de igualdad ante la ley.
Convención sobre los Derechos de	Promueve el respeto por la dignidad, la autonomía, la

Instrumento	Aporte
las Personas con Discapacidad (2006)	inclusión y la igualdad de las personas con discapacidad, y establece obligaciones para eliminar barreras y prácticas discriminatorias.
Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT (1989)	Reconoce los derechos de los pueblos indígenas y tribales a la identidad cultural, la participación, la autonomía y la consulta. Orienta el desarrollo de acciones culturalmente pertinentes que reconozcan sus formas propias de organización, autoridades y particularidades culturales.

6.2. Marco legal Nacional

a. Constitución Política de Colombia de 1991

La Constitución Política constituye el principal fundamento jurídico de la estrategia, al reconocer la dignidad humana, la igualdad, el pluralismo, la diversidad y las libertades individuales como principios esenciales del Estado.

Tabla 2. Marco legal Nacional

Instrumento	Aporte
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	Reconoce la dignidad humana, la igualdad y los derechos y libertades de todas las personas, sin distinción alguna.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Establece garantías de igualdad ante la ley y protección contra la discriminación, así como el reconocimiento de las libertades individuales y los derechos de participación.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Compromete a los Estados con la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación y con la igualdad en su ejercicio.
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965)	Establece obligaciones para prevenir y eliminar la discriminación racial y promover la igualdad de derechos.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Compromete a los Estados a eliminar la discriminación contra las mujeres y promover condiciones de igualdad en los distintos ámbitos de la vida.
Convención Americana sobre	Reconoce el deber de respetar y garantizar los derechos humanos

Instrumento	Aporte
Derechos Humanos (1969)	sin discriminación y establece garantías de igualdad ante la ley.
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)	Promueve el respeto por la dignidad, la autonomía, la inclusión y la igualdad de las personas con discapacidad, y establece obligaciones para eliminar barreras y prácticas discriminatorias.
Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT (1989)	Reconoce los derechos de los pueblos indígenas y tribales a la identidad cultural, la participación, la autonomía y la consulta. Orienta el desarrollo de acciones culturalmente pertinentes que reconozcan sus formas propias de organización, autoridades y particularidades culturales.

Tabla 3. Constitución Política

Referente Normativo	Contenido Relacional
Articulo 1	Define a Colombia como un Estado Social de Derecho, democrático, participativo y pluralista, fundado en el respeto de la dignidad humana.
Artículo 2	Establece como fines esenciales del Estado garantizar los derechos y facilitar la participación de todas las personas en las decisiones que las afectan.
Artículo 7	Reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación.
Artículo 13	Consagra el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación. Establece el deber del Estado de promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados.
Artículo 16	Reconoce el derecho al libre desarrollo de la personalidad, protegiendo la autonomía y la diversidad de formas de ser y vivir.
Artículos 18 y 19	Garantizan las libertades de conciencia y de cultos, protegiendo el pluralismo y la libertad de convicciones.
Artículo 68	Reconoce el derecho de los integrantes de los grupos étnicos a una formación que respete y desarrolle su

	identidad cultural.
Artículo 70	Establece el deber del Estado de promover el acceso a la cultura en igualdad de oportunidades y reconoce la diversidad de sus manifestaciones como fundamento de la nacionalidad.
Artículo 93	Establece la prevalencia en el orden interno de los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia y constituye un referente para la interpretación y garantía de estos derechos.

Tabla 4. Leyes y Decretos nacionales

Referente Normativo	Contenido Relacional
Ley 21 de 1991	Aprueba el Convenio 169 de la OIT y establece un referente para la protección de los derechos de los pueblos indígenas y tribales, particularmente en materia de identidad cultural, participación, autonomía y consulta.
Ley 70 de 1993	Desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política y reconoce derechos de las comunidades negras, relacionados con su identidad cultural, organización, participación y protección de sus territorios y prácticas culturales. Es un referente para la incorporación del enfoque étnico-racial.
Ley 397 de 1997 – Ley General de Cultura	Reconoce la diversidad cultural como fundamento de la nacionalidad y establece responsabilidades estatales relacionadas con su protección, promoción y garantía. Sustenta la transformación cultural como ámbito de intervención de SOMOS.
Ley 1346 de 2009	Aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad e incorpora sus principios de dignidad, autonomía, no discriminación, participación, inclusión e igualdad de oportunidades.
Ley Estatutaria 1618 de 2013	Establece disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y orienta la acción estatal hacia la eliminación de barreras y la inclusión efectiva.
	Incorpora al Código Penal disposiciones para sancionar actos de

Referente Normativo	Contenido Relacional
Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015	discriminación y hostigamiento. Amplía las razones de discriminación contempladas, incluyendo expresamente la discapacidad. Constituye un referente para reconocer la gravedad jurídica de estas conductas, sin agotar la respuesta preventiva y cultural que propone SOMOS.
Ley 1801 de 2016 – Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana	Incorpora principios de reconocimiento y respeto de las diferencias culturales, la diversidad y la no discriminación. También establece comportamientos contrarios a la convivencia relacionados con restricciones discriminatorias de acceso a establecimientos abiertos al público.
Ley 2136 de 2021	Establece definiciones, principios y lineamientos para la reglamentación y orientación de la Política Integral Migratoria del Estado colombiano. Constituye un referente para prevenir la xenofobia y favorecer la inclusión y el reconocimiento de los aportes de la población migrante.
Decreto Nacional 410 de 2018	Incorpora disposiciones al Decreto 1066 de 2015 orientadas a prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, particularmente en espacios abiertos al público.
Decreto Nacional 762 de 2018	Adopta la Política Pública nacional para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI y de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, reconociendo la importancia de prevenir la discriminación y transformar imaginarios.

6.3. Marco Distrital de Prevención de la Discriminación

a. Acuerdos y disposiciones distritales

Tabla 5. Normativa Distrital

Referente Normativo	Contenido Relacional
	Promueve a Bogotá D.C. como una ciudad libre de discriminación e impulsa acciones para garantizar la igualdad de derechos. Define el acto discriminatorio y

Acuerdo Distrital 716 de 2018	establece medidas para visibilizar y documentar la discriminación, socializar las disposiciones nacionales y promover cambios culturales orientados a erradicar todas las formas de discriminación. Constituye uno de los referentes normativos centrales de SOMOS.
Acuerdo Distrital 927 de 2024 – Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 "Bogotá Camina Segura"	Incorpora la diversidad, la inclusión, la igualdad de oportunidades y el respeto como elementos de la visión de ciudad. Contempla acciones relacionadas con cultura ciudadana, convivencia pacífica, inclusión y prevención de la discriminación, entre ellas medidas de sensibilización para combatir el racismo y acciones de cambio cultural para la inclusión y no discriminación de las personas de los sectores LGBTI.

Tabla 6. Políticas públicas distritales poblacionales y diferenciales

Política Pública	Instrumento De Adopción	Contenido Relacional
Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas de los sectores sociales LGBTI	Documento CONPES D.C. 16 de 2021. Vigencia 2021-2032. Antecedente: Decreto Distrital 062 de 2014.	Se articula con SOMOS mediante la transformación de imaginarios, normas sociales, comportamientos y narrativas relacionados con la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género.
Política Pública de los Pueblos Indígenas en Bogotá D.C.	Documento CONPES D.C. 37 de 2024. Vigencia 2024-2035.	Orienta acciones culturalmente pertinentes que reconozcan el gobierno propio, la autonomía, el territorio, la justicia propia, la identidad cultural, la consulta previa y la interculturalidad, respetando las formas propias de organización y representación de los pueblos indígenas.
		Constituye un referente para

Política Pública	Instrumento De Adopción	Contenido Relacional
Política Pública de la Población Negra, Afrocolombiana y Palenquera en Bogotá D.C.	Documento CONPES D.C. 39 de 2023. Vigencia 2024-2036.	intervenir imaginarios, estereotipos, prejuicios raciales y narrativas que reproducen el racismo cotidiano y estructural, promoviendo el reconocimiento de los derechos colectivos y étnicos y de la cosmovisión de las comunidades.
Política Pública del Pueblo Raizal en Bogotá D.C.	Documento CONPES D.C. 38 de 2023. Vigencia 2024-2036.	Permite reconocer las experiencias de discriminación relacionadas con la identidad cultural, la pertenencia étnica, la territorialidad, las prácticas y las formas particulares de vida del pueblo raizal.
Política Pública para el pueblo Rrom o Gitano en Bogotá D.C.	Documento CONPES D.C. 40 de 2023. Antecedente: Decreto Distrital 582 de 2011.	Orienta procesos de prevención de la discriminación que reconozcan la especificidad cultural, las formas propias de organización y las dinámicas históricas de invisibilización que afectan al pueblo Rrom.
Política Pública de Discapacidad para Bogotá D.C. 2023-2034	Decreto Distrital 089 de 2023, compilado en el Decreto Único del Sector Integración Social 647 de 2025.	Orienta la transformación de imaginarios asistencialistas, prejuicios y estereotipos que subestiman las capacidades, la autonomía y la participación de las personas con discapacidad, reconociendo las barreras actitudinales y del entorno.
Política Pública Distrital para el Fenómeno de Habitabilidad en Calle	Decreto Distrital 560 de 2015 y Documento CONPES D.C. 20 de 2022. Vigencia culminada en 2025.	Se incorpora como antecedente y referente conceptual y sectorial para la transformación de imaginarios y prácticas culturales que reproducen la

Política Pública	Instrumento De Adopción	Contenido Relacional
		discriminación, exclusión e invisibilización de las personas habitantes de calle.
Política Pública de Acogida, Inclusión y Desarrollo para las y los nuevos Bogotanos	Decreto Distrital 600 de 2023. Vigencia 2023-2035. Compilada en el Decreto Único del Sector Gobierno 642 de 2025.	Orienta acciones para prevenir la xenofobia, la estigmatización y las narrativas que asocian la migración con amenazas para la seguridad, el bienestar o la convivencia, promoviendo la cohesión social, la participación y el reconocimiento de la población migrante internacional.

7. Definiciones:

Aporofobia: Rechazo, desprecio o discriminación hacia las personas en situación de pobreza o vulnerabilidad socioeconómica, basado en prejuicios y estereotipos que desvalorizan su dignidad y favorecen procesos de exclusión social. Este concepto reconoce que la discriminación no recae sobre la diferencia en sí misma, sino sobre la condición de pobreza o exclusión. (Cortina, A., 2017).

Cultura Ciudadana: Se entiende como el conjunto de valores, creencias, normas sociales, imaginarios, actitudes y prácticas que orientan el comportamiento de las personas en su interacción con otros ciudadanos, las instituciones y el entorno, constituyendo un enfoque de intervención orientado a transformar comportamientos colectivos mediante estrategias pedagógicas, simbólicas, participativas y experienciales que fortalecen la autorregulación, la corresponsabilidad y la construcción de acuerdos sociales.

La cultura ciudadana es el mecanismo mediante el cual se busca posicionar el cuidado de la vida como una norma social compartida que oriente las decisiones y acciones cotidianas de la ciudadanía (Consejo Nacional de Política Económica y Social de Bogotá D.C. – CONPES D.C., 2019; Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, 2024).

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en características como el origen étnico o racial, la nacionalidad, el sexo, la orientación sexual,

la identidad o expresión de género, la discapacidad, la condición socioeconómica, la religión, la edad o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico, que tenga por objeto o efecto limitar, menoscabar o impedir el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades fundamentales de las personas. (Congreso de Colombia, 2011; Congreso de Colombia, 2015; Organización de las Naciones Unidas, 1965).

Diversidad: Constituye la pluralidad de identidades, culturas, pueblos, formas de vida, saberes, orientaciones, expresiones, capacidades, creencias y trayectorias que caracterizan a las personas y comunidades, representando un valor fundamental para la democracia, la convivencia y la garantía de derechos. (Constitución Política de Colombia, 1991; UNESCO, 2001).

Enfoque poblacional - diferencial: Corresponde a una perspectiva de análisis e intervención que reconoce las características, condiciones, trayectorias y necesidades particulares de los diferentes grupos poblacionales, con el propósito de garantizar la igualdad material, eliminar barreras para el ejercicio de derechos y orientar respuestas institucionales acordes con sus realidades. (Departamento Nacional de Planeación, 2018; Ministerio del Interior, 2022).

Equidad: Principio orientado a garantizar que todas las personas puedan ejercer sus derechos en condiciones reales de igualdad, mediante el reconocimiento de las diferencias, las desigualdades históricas y las barreras que afectan a determinados grupos poblacionales. La equidad implica adoptar medidas diferenciadas y proporcionales que permitan reducir brechas de acceso, participación y oportunidades, favoreciendo una inclusión efectiva y el pleno desarrollo de las capacidades de todas las personas. (Constitución Política de Colombia, 1991; Organización de las Naciones Unidas, 2015; Congreso de Colombia, 2011).

Estereotipo: Comprende el conjunto de creencias simplificadas y generalizadas mediante las cuales se atribuyen características, comportamientos o capacidades a las personas por el hecho de pertenecer a un determinado grupo social o poblacional, desconociendo su diversidad y singularidad y favoreciendo la reproducción de prácticas discriminatorias. (UNESCO, 2001; Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2020).

Exclusión social: Proceso multidimensional mediante el cual personas o grupos poblacionales enfrentan barreras que limitan o impiden su participación plena y efectiva en los ámbitos social, económico, político, cultural e institucional, restringiendo el acceso a

oportunidades, bienes, servicios y al ejercicio de sus derechos. La exclusión es una consecuencia de múltiples factores estructurales, institucionales y culturales que profundizan las desigualdades y debilitan la cohesión social. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL, 2007; Organización de las Naciones Unidas, 2015).

Inclusión: Hace referencia al proceso mediante el cual se generan las condiciones necesarias para garantizar la participación plena, efectiva y en igualdad de oportunidades de todas las personas en la vida social, cultural, económica y política, eliminando las barreras que limitan el ejercicio de sus derechos y reconociendo la diversidad como un elemento constitutivo de la sociedad. (Organización de las Naciones Unidas, 2015; Congreso de Colombia, 2013).

Narrativas sociales: Corresponden al conjunto de relatos, discursos, representaciones e imaginarios compartidos que influyen en la forma como una sociedad interpreta a determinados grupos poblacionales, orientando actitudes, percepciones, normas sociales y comportamientos colectivos. (UNESCO, 2001; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021).

Normas sociales: Son reglas, expectativas y patrones de comportamiento compartidos por una comunidad que orientan las decisiones e interacciones de las personas, definiendo aquello que socialmente se considera aceptable, esperado o apropiado en un contexto determinado. (Bicchieri, 2006).

Prejuicio: Es una actitud, valoración o juicio anticipado, generalmente negativo, hacia una persona o grupo, construido a partir de creencias, generalizaciones o percepciones preconcebidas que no responden a la experiencia directa ni a información objetiva, favoreciendo procesos de discriminación y exclusión. (Allport, 1954).

Racismo: Sistema de creencias, prácticas y relaciones de poder que asigna un valor diferencial a las personas o grupos en función de características étnicas o raciales, produciendo procesos de discriminación, exclusión, subordinación o vulneración de derechos. El racismo puede manifestarse de manera individual, institucional o estructural, afectando las oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos de los pueblos y comunidades étnicas. (Organización de las Naciones Unidas, 1965; Ministerio del Interior, 2022).

Transformación cultural: Proceso de cambio progresivo en los comportamientos, imaginarios, normas sociales, narrativas y prácticas colectivas que inciden sobre

problemáticas públicas, mediante intervenciones pedagógicas, comunicativas, participativas y experienciales basadas en evidencia y orientadas al fortalecimiento de la convivencia, la inclusión y la garantía de derechos. (Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, 2024).

Xenofobia: Actitud o conjunto de prácticas de rechazo, hostilidad, estigmatización o discriminación hacia personas extranjeras o percibidas como tales, fundamentadas en prejuicios relacionados con su nacionalidad, origen o condición migratoria, que afectan su integración social y el ejercicio de sus derechos. (Organización Internacional para las Migraciones, 2019; Organización de las Naciones Unidas, 2018).

8. Diagnóstico:

La comprensión de la discriminación como un fenómeno social y cultural constituye el punto de partida para la formulación de intervenciones orientadas a transformar los comportamientos, imaginarios, normas sociales y prácticas que reproducen relaciones de exclusión en la ciudad. En este sentido, el diagnóstico busca identificar la magnitud, características y manifestaciones de la discriminación en Bogotá, así como los factores culturales que favorecen su persistencia y los principales retos para la construcción de una convivencia basada en el reconocimiento de la diversidad, la igualdad de derechos y la dignidad humana.

El análisis integra información proveniente de fuentes secundarias oficiales, entre ellas la Encuesta Bienal de Cultura Ciudadana 2025, las políticas públicas distritales dirigidas a grupos poblacionales históricamente discriminados, estudios e investigaciones desarrollados por entidades del orden nacional y distrital, así como diagnósticos especializados sobre discriminación, racismo y exclusión social; se permite caracterizar el problema público desde una perspectiva de transformación cultural, identificando aquellos factores psicológicos, sociales, simbólicos y materiales que orientan los comportamientos discriminatorios y que constituyen el principal ámbito de intervención de la Estrategia de prevención de la discriminación: *SOMOS.*

Desde el presente diagnóstico se desarrolla una aproximación a la discriminación como problema público para la convivencia y la garantía de derechos en Bogotá; posteriormente analiza la magnitud y las principales manifestaciones del fenómeno; examina los factores culturales que contribuyen a su reproducción y, finalmente, presenta la caracterización de las poblaciones priorizadas por la estrategia, con el propósito de fundamentar el diseño de

intervenciones culturalmente pertinentes, contextualizadas y orientadas a la transformación de los comportamientos que sostienen la discriminación en la ciudad.

8.1. La discriminación como problema público para la convivencia y la transformación cultural en Bogotá

Bogotá se ha consolidado históricamente como un territorio receptor de población proveniente de todas las regiones del país y, más recientemente, de importantes flujos migratorios internacionales, configurándose como una ciudad profundamente diversa desde el punto de vista étnico, cultural, territorial, social, generacional, religioso, identitario y poblacional. En ella convergen pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, el pueblo Rrom o gitano, personas LGBTIQ, personas con discapacidad, personas migrantes, habitantes de calle y múltiples expresiones culturales, sociales y comunitarias que enriquecen la vida colectiva y constituyen un activo fundamental para la democracia, la participación y la construcción de ciudad.

No obstante, esta diversidad convive con prácticas persistentes de exclusión, estigmatización y discriminación que limitan el reconocimiento efectivo de la diferencia, restringen el ejercicio pleno de derechos y afectan las condiciones para una convivencia basada en el respeto, la dignidad humana y la igualdad. Estas prácticas no se manifiestan únicamente mediante actos explícitos de rechazo o violencia, sino también a través de comportamientos cotidianos, expresiones simbólicas, estereotipos, prejuicios, discursos de odio, microagresiones, barreras de acceso y formas de invisibilización que han sido culturalmente naturalizadas y que continúan reproduciendo relaciones de desigualdad entre distintos grupos sociales.

La discriminación constituye un fenómeno complejo cuya reproducción responde a la interacción de factores psicológicos, sociales, simbólicos y materiales que orientan la manera en que las personas perciben, interpretan y se relacionan con quienes consideran diferentes; los imaginarios sociales, las normas culturales, los estereotipos y los sesgos implícitos influyen en decisiones cotidianas que, aun cuando no siempre son conscientes o intencionales, generan procesos sistemáticos de exclusión y afectan el acceso equitativo a oportunidades, servicios, espacios de participación y reconocimiento social.

En Bogotá, este fenómeno adquiere una especial relevancia debido a la diversidad poblacional que caracteriza al Distrito Capital y a las múltiples formas en que las identidades sociales interactúan en los distintos escenarios urbanos; es así como la discriminación puede manifestarse por motivos relacionados con la pertenencia étnica, el color de piel, la

orientación sexual, la identidad o expresión de género, la nacionalidad, la condición de discapacidad, la condición socioeconómica, la edad, la religión, la situación de habitabilidad en calle u otras características protegidas por el ordenamiento jurídico. Estas formas de discriminación, además, suelen superponerse e intensificarse entre sí, configurando escenarios de discriminación múltiple e interseccional que profundizan las desigualdades y aumentan las barreras para el ejercicio efectivo de derechos.

Los resultados de la Encuesta Bienal de Cultura Ciudadana 2025 evidencian que, si bien la ciudadanía reconoce ampliamente la diversidad como una característica de Bogotá, persisten percepciones y experiencias asociadas a prácticas discriminatorias hacia distintos grupos poblacionales, así como niveles insuficientes de reconocimiento, confianza y aceptación de la diferencia en diversos escenarios de interacción cotidiana; por ejemplo, el 14,5% de las personas se ha sentido discriminada en Bogotá durante los dos años anteriores. Entre quienes reportaron esta experiencia, las principales razones fueron la condición económica, con el 16%; la edad, con el 13%; ser mujer, con el 12,9%; el lugar de procedencia, con el 10,5%, y el color de piel, con el 10,4%. Esta distribución evidencia la importancia de incorporar una lectura transversal de las condiciones económicas, generacionales, de género y de origen en las intervenciones de la estrategia, reconociendo que pueden confluir en las experiencias de una misma persona, aunque la pregunta registre únicamente el motivo principal.

Así mismo, el 34,3% señaló haber presenciado, durante el último mes, hechos violentos de discriminación en el espacio público relacionados con la condición étnica, la identidad de género, la orientación sexual, la discapacidad o el nivel socioeconómico. La presencia de estas situaciones en escenarios compartidos plantea un desafío para la convivencia y para la construcción de respuestas ciudadanas e institucionales que permitan reconocer el daño, apoyar a las personas afectadas y prevenir la reproducción de prácticas discriminatorias.

Las disposiciones frente al encuentro con personas diversas también expresan tensiones relevantes. Ante personas de origen social, costumbres, creencias y opiniones diferentes, el 55,7% manifestó relacionarse de manera tranquila, mientras que el 31,8% señaló hacerlo de manera prevenida, el 6,4% indicó no relacionarse jamás y el 6,1% únicamente cuando resulta necesario. Estos resultados muestran una base favorable para promover relaciones incluyentes, junto con actitudes de prevención y evitación que pueden dificultar el reconocimiento mutuo.

La encuesta también identifica creencias que asocian determinadas condiciones sociales con comportamientos negativos. El 40,1% estuvo de acuerdo o completamente de acuerdo con la

afirmación que vincula la pobreza con una mayor propensión a cometer delitos. Este resultado, leído junto con la condición económica como principal razón de discriminación reportada, sustenta la necesidad de abordar los prejuicios que desvalorizan a las personas por sus condiciones materiales de vida y que pueden trasladarse al trato cotidiano, al reconocimiento de sus capacidades y a su participación en espacios comunitarios.

Por su parte, el 66,1% estuvo de acuerdo con la afirmación según la cual a las personas que vienen de afuera no les importa la ciudad y la dañan; aunque esta categoría comprende distintas procedencias y no permite identificar exclusivamente actitudes hacia la migración internacional, evidencia una generalización negativa que atribuye comportamientos a las personas por su origen. Su transformación requiere cuestionar estas atribuciones y favorecer el reconocimiento de los vínculos, responsabilidades y aportes de quienes habitan Bogotá, independientemente de su lugar de nacimiento.

Estos resultados muestran que la discriminación continúa siendo un fenómeno presente en la ciudad y que su abordaje requiere intervenciones orientadas no solo al fortalecimiento institucional y la garantía de derechos, sino también a la transformación de los factores culturales que sustentan dichas prácticas.

Este panorama coincide con los diagnósticos desarrollados en las diferentes políticas públicas distritales dirigidas a grupos históricamente discriminados, las cuales identifican que las principales barreras para la inclusión no obedecen exclusivamente a limitaciones materiales o institucionales, sino también a la persistencia de prejuicios, estereotipos, estigmas y representaciones sociales que afectan el reconocimiento de las personas como sujetos plenos de derechos; dichos diagnósticos evidencian que las manifestaciones de discriminación continúan presentes en ámbitos como el empleo, la educación, la prestación de servicios, la participación ciudadana, el acceso a bienes culturales, la movilidad, el espacio público y las relaciones cotidianas entre la ciudadanía.

De igual manera, el Observatorio contra la Discriminación Racial y el Racismo del Ministerio del Interior ha señalado que las prácticas discriminatorias hacia grupos étnicos continúan reproduciéndose mediante estereotipos raciales, actos de exclusión, discursos discriminatorios y barreras para el reconocimiento de la diversidad cultural, evidenciando que la discriminación racial constituye un fenómeno estructural que requiere intervenciones preventivas, educativas y culturales, además de los mecanismos jurídicos de protección y sanción.

En este contexto, resulta insuficiente comprender la discriminación únicamente como una conducta individual o como una vulneración de derechos susceptible de sanción, puesto que la evidencia disponible muestra que las prácticas discriminatorias se sostienen mediante normas sociales, imaginarios colectivos y patrones culturales que orientan comportamientos cotidianos y que, en muchos casos, son reproducidos de manera inconsciente en las relaciones sociales. En consecuencia, la prevención de la discriminación demanda estrategias capaces de intervenir sobre dichos factores culturales, fortaleciendo capacidades ciudadanas para reconocer la diversidad, cuestionar prejuicios, promover la empatía, favorecer la toma de perspectiva y consolidar nuevas normas sociales basadas en el respeto, la inclusión y la igualdad en dignidad y derechos.

8.2. Manifestaciones de discriminación por identidades sociales

Las diferentes formas de discriminación presentes en Bogotá no afectan de manera homogénea a la población, por el contrario, responden a procesos históricos, sociales y culturales que han generado dinámicas particulares de exclusión hacia determinados grupos poblacionales.

De esta manera, los diagnósticos de las políticas públicas distritales, la Encuesta Bienal de Culturas y Garantía de Derechos, así como diversos estudios desarrollados por entidades nacionales y distritales, evidencian que estas manifestaciones persisten en escenarios como el espacio público, los entornos educativos, laborales, institucionales, comunitarios y culturales, así:

Pueblos Indígenas: Los pueblos indígenas presentes en Bogotá continúan enfrentando prácticas de discriminación derivadas del desconocimiento de su diversidad cultural, la estigmatización de sus formas de vida, la invisibilización de sus lenguas, saberes y cosmovisiones, así como la reproducción de imaginarios que desconocen su permanencia y aporte en los contextos urbanos; estas prácticas afectan su reconocimiento como sujetos colectivos de derechos y limitan el ejercicio pleno de su identidad cultural.

Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras - NARP: Las personas pertenecientes a estas comunidades continúan enfrentando expresiones de racismo estructural y cotidiano que se manifiestan mediante estereotipos asociados al color de piel, prejuicios raciales, tratos desiguales, exclusión y barreras para el acceso equitativo a oportunidades y espacios de participación; estas manifestaciones perpetúan desigualdades históricas y limitan el reconocimiento de sus aportes sociales, culturales e históricos a la construcción de ciudad.

Los resultados de la Encuesta registran un rechazo declarado a tener como vecinos a personas indígenas del 5,8% y a personas afrodescendientes o negras del 1,6%; sin embargo, la aceptación residencial no agota las formas de discriminación étnico-racial: el 38% estuvo de acuerdo o completamente de acuerdo con la generalización que atribuye a todas las personas negras habilidades especialmente relacionadas con la música, el baile y el deporte. Este resultado muestra la importancia de cuestionar representaciones que, aun cuando se expresan como valoraciones positivas, restringen el reconocimiento de las personas a atributos asociados con su pertenencia racial.

Pueblo Rrom o Gitano: Esta comunidad enfrenta procesos persistentes de invisibilización social, desconocimiento de su identidad étnica y reproducción de estereotipos negativos que afectan el reconocimiento de su cultura y de sus formas propias de organización; es así como la escasa visibilidad de esta población contribuye a la permanencia de prejuicios que dificultan su inclusión y el ejercicio efectivo de sus derechos.

Comunidad LGBTI: Las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas continúan siendo objeto de discriminación, estigmatización y violencias motivadas por prejuicios relacionados con la diversidad sexual y de género; situaciones que se manifiestan en distintos ámbitos de la vida cotidiana, restringiendo el acceso a oportunidades, afectando su bienestar y limitando la construcción de entornos seguros, respetuosos e incluyentes.

Los resultados de la Encuesta de Cultura Ciudadana muestran diferencias en la aceptación de su participación en distintos ámbitos de la vida social, puesto que el 55,8% ve con aprobación que la población LGBTI trabaje en entidades públicas; el 47,9%, que sean docentes; el 44,5%, que expresen afecto en público, y el 35,8%, que críen o adopten niñas y niños. Adicionalmente, el 26,9% estuvo de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación que niega los aportes de las personas transgénero a la construcción de ciudad.

Personas con discapacidad: Además de las barreras físicas y de accesibilidad, las personas con discapacidad enfrentan barreras culturales derivadas de imaginarios asistencialistas, prejuicios y estereotipos que subestiman sus capacidades y restringen su participación plena en la vida social, cultural y comunitaria. Estas representaciones continúan reproduciendo prácticas de exclusión y limitando su autonomía.

A través de la Encuesta Bienal de Cultura Ciudadana se identificó que el 18,8% estuvo de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación según la cual las personas con discapacidades físicas pueden ser buenas trabajadoras, pero no en niveles directivos;

valoración que expresa una barrera que restringe el reconocimiento de sus capacidades y permite identificar un ámbito específico de transformación cultural: cuestionar las atribuciones de incapacidad y promover relaciones que reconozcan la autonomía, el liderazgo y la participación de las personas con discapacidad.

Población Migrante: El incremento de la población migrante en Bogotá ha venido acompañado de manifestaciones de xenofobia, desinformación y estigmatización, expresadas en narrativas que asocian esta población con problemáticas sociales, económicas o de seguridad; percepciones que favorecen prácticas de exclusión y dificultan los procesos de integración y convivencia en los territorios.

El rechazo declarado a tener como vecinos a migrantes, a través de la evidencia de la Encuesta Bienal de Cultura Ciudadana 2025, alcanzó el 11,3% y, para la categoría denominada en el cuestionario “refugiados venezolanos”, el 12,8%; resultados que, junto con las valoraciones negativas asociadas a quienes vienen de afuera, orientan la necesidad de intervenir narrativas que convierten la procedencia en motivo de desconfianza y exclusión, mediante experiencias que favorezcan el reconocimiento recíproco y la construcción de vínculos en los territorios.

Personas Habitantes de Calle: Las personas habitantes de calle constituyen uno de los grupos que enfrenta mayores niveles de rechazo y exclusión social. Las narrativas que las asocian exclusivamente con problemáticas de seguridad, consumo de sustancias o deterioro del espacio público contribuyen a su deshumanización, limitando el reconocimiento de su dignidad y reforzando prácticas de discriminación que dificultan su inclusión social.

En el marco de los resultados de la Encuesta de Cultura Ciudadana, el 21,5% de las personas manifestó rechazo a tener como vecinos a personas habitantes de calle, lo que evidencia una barrera de aceptación social relevante para la estrategia, que propicie el reconocimiento de estas personas como sujetos de derechos y cuestionar las generalizaciones que desconocen sus historias y circunstancias, en articulación con las entidades responsables de su atención e inclusión social.

Aunque estas manifestaciones presentan características particulares para cada grupo poblacional, todas comparten factores culturales asociados a prejuicios, estereotipos, sesgos, desconocimiento de la diversidad y normas sociales que normalizan el trato desigual.

Con base en lo anterior, la Estrategia de prevención de la discriminación: *SOMOS*, entiende que la transformación cultural constituye un mecanismo complementario a las acciones

jurídicas, institucionales y de política pública desarrolladas por el Distrito Capital; así, su propósito consiste en intervenir aquellos factores culturales que favorecen la reproducción de prácticas discriminatorias, promoviendo cambios sostenibles en los comportamientos cotidianos, las narrativas sociales y las formas de relacionamiento entre las personas, con el fin de contribuir a la consolidación de una Bogotá que reconozca la diversidad como un valor democrático y fortalezca una convivencia basada en el respeto, la inclusión y el ejercicio efectivo de los derechos humanos.

9. Objetivos de la estrategia

9.2. Objetivo general:

Contribuir a la prevención de la discriminación en Bogotá, mediante procesos de transformación cultural que promuevan el reconocimiento y la valoración de la diversidad, el cuestionamiento de los factores culturales que reproducen prácticas discriminatorias y el fortalecimiento de comportamientos ciudadanos orientados al respeto, la inclusión, la equidad y la garantía de derechos, para avanzar hacia una ciudad en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, participar y desarrollar sus proyectos de vida en condiciones de igualdad y libres de discriminación.

9.2. Objetivos Específicos:

a. Promover el reconocimiento y la valoración de la diversidad étnica, cultural, social y poblacional como un valor colectivo, fortaleciendo actitudes, normas sociales e interacciones que favorezcan la inclusión, el respeto por la diferencia y la garantía de derechos.
b. Favorecer el cuestionamiento y la transformación de prejuicios, estereotipos, sesgos, narrativas y normas sociales que reproducen o legitiman prácticas discriminatorias, mediante procesos pedagógicos, culturales y comunicativos basados en evidencia.
c. Promover comportamientos de corresponsabilidad entre ciudadanía, organizaciones, sector privado e instituciones distritales que contribuyan a prevenir la discriminación, fortalecer el reconocimiento del otro y consolidar entornos más incluyentes, equitativos y respetuosos de la diversidad.

10. Desarrollo de la estrategia:

La Estrategia de prevención de la discriminación: *SOMOS* implementará un conjunto de mecanismos de transformación cultural orientados a promover el reconocimiento de la diversidad, prevenir prácticas discriminatorias y fortalecer relaciones sociales basadas en el

respeto, la inclusión y la igualdad de derechos; estos mecanismos buscan incidir sobre los factores culturales que influyen en los comportamientos ciudadanos, mediante experiencias pedagógicas, procesos participativos y estrategias de comunicación pública que favorezcan cambios progresivos en los imaginarios, las normas sociales y las formas de interacción entre las personas.

Las líneas estratégicas de implementación son complementarias y se articulan para fortalecer capacidades ciudadanas, promover experiencias de encuentro e inclusión, y posicionar narrativas que contribuyan a la prevención de la discriminación en Bogotá, así:

10.1. Laboratorios de Transformación Cultural:

Los Laboratorios de Transformación Cultural constituyen espacios de participación, aprendizaje colectivo y cocreación orientados a fortalecer capacidades individuales, comunitarias e institucionales para la prevención de la discriminación; a través de metodologías participativas, enfoques diferenciales y herramientas de transformación cultural, estos procesos promoverán la reflexión crítica sobre prejuicios, estereotipos y sesgos, el reconocimiento de la diversidad y la construcción colectiva de alternativas que favorezcan la inclusión.

Su implementación se desarrollará conforme a los lineamientos establecidos en la Guía Operativa de Laboratorios de Transformación Cultural - PCR-PR-25-GU-03, la cual establece las orientaciones metodológicas y operativas para el desarrollo de procesos participativos de transformación cultural. En este sentido, los laboratorios seguirán una ruta metodológica estructurada en cuatro fases: convocatoria, comprensión, ideación y solución, promoviendo la participación activa de las comunidades en la identificación de problemáticas, el reconocimiento de los factores culturales asociados y la construcción colectiva de alternativas de transformación.

Los laboratorios se desarrollarán a partir de la priorización de grupos poblacionales históricamente discriminados y escenarios donde se identifiquen oportunidades para fortalecer capacidades de diálogo, reconocimiento y corresponsabilidad; como resultado, se espera fortalecer habilidades para la convivencia en la diversidad, promover acuerdos colectivos e impulsar iniciativas ciudadanas que contribuyan a la prevención de la discriminación y la exclusión social.

Para la implementación se propone el desarrollo de procesos comunitarios de cocreación para la transformación de comportamientos ciudadanos orientado a la prevención de la discriminación, implementados por vigencia acorde con el plan de acción.

10.2. Experiencias pedagógicas y performáticas para la inclusión:

La estrategia desarrollará intervenciones culturales, acciones performáticas, activaciones urbanas y experiencias pedagógicas orientadas a generar procesos de sensibilización y aprendizaje experiencial que permitan a la ciudadanía cuestionar prejuicios, reconocer el impacto de la discriminación y promover comportamientos respetuosos e incluyentes en la vida cotidiana.

Estas acciones se implementarán en el espacio público, equipamientos culturales, instituciones educativas, eventos masivos y/o demás escenarios de interacción ciudadana, utilizando lenguajes artísticos, culturales y simbólicos que favorezcan la empatía, la toma de perspectiva, el reconocimiento del otro y la interacción positiva entre personas diversas, teniendo como propósito la contribución al fortalecimiento de normas sociales favorables a la inclusión y al rechazo de las prácticas discriminatorias.

Para la implementación de la estrategia se propone el desarrollo de:

- Acciones performáticas de carácter pedagógico masivo para la inclusión y la prevención de la discriminación requeridas e implementadas por vigencia. (A demanda).
- Una (1) campaña pedagógica para la promoción de comportamientos pro-sociales, implementada por vigencia.

10.3. Campañas de transformación de narrativas:

La estrategia diseñará e implementará campañas de comunicación pública orientadas a promover narrativas que reconozcan la diversidad como un valor para la ciudad y fortalezcan el respeto por la diferencia, la igualdad de derechos y la inclusión como principios de la convivencia.

Las campañas integrarán acciones de comunicación masiva, medios digitales, estrategias comunitarias y procesos de movilización social que contribuyan a visibilizar la diversidad, desnaturalizar estereotipos y posicionar referentes positivos sobre la convivencia entre personas diversas; procesos mediante los cuales se buscará fortalecer normas sociales que desincentiven la discriminación y promover una mayor corresponsabilidad ciudadana en la construcción de entornos libres de exclusión.

Para la implementación de la línea se propone una (1) campaña de producción y difusión de contenidos para el posicionamiento de narrativas de cuidado de la vida.

11. Articulación institucional:

11.1. Áreas de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte con quienes se realiza articulación para el desarrollo de la estrategia. Dependencias internas responsables:

Dirección de Redes y Acción Colectiva - DRAC: Articulación para promover alianzas con actores públicos, privados, comunitarios y académicos que aporten capacidades, espacios y recursos a las acciones de *SOMOS*; así mismo través de la implementación articulada con la Escuela de Multiplicadores de Cultura Ciudadana se propone fortalecer capacidades para reconocer prácticas discriminatorias, facilitar diálogos y replicar metodologías de la estrategia.

Dirección Observatorio y Gestión del Conocimiento Cultural: Articulación para sustentar el diagnóstico, precisar factores culturales y acompañar la construcción de líneas de base, indicadores e instrumentos de observación y medición, permitiendo analizar resultados, sistematizar aprendizajes y orientar ajustes de *SOMOS* con evidencia, diferenciando el cumplimiento de actividades de los cambios observados en los comportamientos.

11.2. Entidades adscritas u otras entidades o instancias distritales, nacionales o internacionales con las que se articula:

Ministerio del Interior: Articulación con los viceministerios y direcciones competentes en asuntos étnicos, derechos humanos y diversidad para fortalecer acciones de prevención de la discriminación, intercambiar experiencias y promover la implementación articulada de políticas nacionales relacionadas con la garantía de derechos y el reconocimiento de la diversidad.

Migración Colombia: Coordinación para el desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a prevenir la xenofobia, promover la integración de la población migrante y fortalecer narrativas de reconocimiento e inclusión.

Secretaría Distrital de Gobierno: Articulación con las Direcciones de Asuntos Étnicos y de Derechos Humanos, para establecer la coordinación para el desarrollo de acciones orientadas a la promoción, protección y garantía de los derechos humanos, así como a la prevención de la discriminación hacia pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, el pueblo Rrom y demás grupos históricamente discriminados, mediante procesos de reconocimiento de la diversidad, fortalecimiento de capacidades y acciones conjuntas de transformación cultural en los territorios.

Secretaría Distrital de Planeación: Articulación con la Dirección de Diversidad Sexual, como responsable del seguimiento e implementación de las políticas públicas poblacionales y diferenciales, particularmente la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas de los Sectores Sociales LGBTI, así como para el intercambio de información y la armonización de acciones orientadas al reconocimiento de la diversidad.

Secretaría Distrital de Integración Social: Desarrollo de acciones conjuntas con las direcciones y subdirecciones responsables de las políticas dirigidas a personas habitantes de calle, personas con discapacidad, personas mayores y demás grupos poblacionales

priorizados, fortaleciendo procesos de inclusión social y transformación de imaginarios asociados a la discriminación.

Secretaría Distrital de Salud: Articulación con la Subdirección de Gestión de Servicios de Salud y las dependencias competentes para promover acciones de transformación cultural orientadas a la inclusión de las personas con discapacidad, la eliminación de barreras actitudinales y la promoción de entornos respetuosos de la diversidad.

Secretaría Distrital de Educación: Coordinación para desarrollar procesos pedagógicos y acciones de sensibilización dirigidas a comunidades educativas que promuevan el reconocimiento de la diversidad, la prevención de la discriminación y la construcción de entornos educativos incluyentes.

Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON: Articulación para el desarrollo de acciones de transformación cultural dirigidas a niñas, niños, adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad, promoviendo el reconocimiento de la diversidad, la prevención de la discriminación y la construcción de entornos protectores e incluyentes.

Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación: Coordinación para el desarrollo de acciones dirigidas a la promoción de la inclusión, el reconocimiento de la diversidad y la prevención de la discriminación hacia la población víctima del conflicto armado y otros grupos poblacionales sujetos de especial protección, fortaleciendo procesos de memoria, reconciliación y construcción de paz desde un enfoque de derechos.

Alcaldías Locales: Articulación para la implementación territorial de laboratorios de transformación cultural, experiencias pedagógicas, campañas y demás acciones de la estrategia, de acuerdo con las dinámicas poblacionales y las prioridades de cada localidad.

11.3. Mecanismos de coordinación:

Comisión Intersectorial de Diversidad Sexual — CIDS: Instancia reglamentada por el Decreto Distrital 467 de 2024 para coordinar, articular y realizar seguimiento a la Política Pública LGBTI de Bogotá. La preside la Secretaría Distrital de Planeación y su secretaría técnica corresponde a la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros. Desde *SOMOS* se aportan insumos en clave de la materialización de la Política Pública de Cultura Ciudadana, así como aportes en el marco de la transformación cultural de los comportamientos discriminatorios en la ciudad.

12. Seguimiento, evaluación y mejora continua:

12.1. Mecanismos de monitoreo y seguimiento:

El monitoreo y seguimiento de la Estrategia de Prevención de la Discriminación: *SOMOS*, se desarrollará como un proceso sistemático, continuo y orientado a la gestión adaptativa, en concordancia con el Procedimiento GCC-PR-06 para la Formulación, Implementación y Seguimiento de las Estrategias de Transformación Cultural. Este proceso comprenderá la verificación permanente del cumplimiento del plan de trabajo operativo, el seguimiento al avance de las líneas estratégicas, actividades, metas e indicadores definidos, así como el análisis periódico de la coherencia entre las acciones implementadas y la teoría de cambio que sustenta la intervención.

De manera complementaria, se realizará la identificación de factores facilitadores y limitantes que inciden en los resultados de la estrategia, con el propósito de adoptar oportunamente medidas de mejora, realizar los ajustes técnicos requeridos y fortalecer la efectividad de las intervenciones.

El seguimiento se soportará en actas, informes técnicos, registros de implementación, evidencias documentales y demás instrumentos definidos por la Dirección de Transformaciones Culturales, incorporando la sistematización de aprendizajes y la construcción de memoria social como insumos para la evaluación, la toma de decisiones y la replicabilidad de las acciones de transformación cultural en otros contextos territoriales. Así mismo, se entenderá como elemento importante en el monitoreo el garantizar contar con la documentación actualizada y subida a los expedientes de la estrategia y en la evaluación la elaboración del informe técnico final de balance.

12.2. Actualización de la estrategia:

La actualización de la Estrategia se realizará a partir de los resultados del proceso de monitoreo, seguimiento y evaluación de su implementación, teniendo en cuenta del cumplimiento del plan de acción, el análisis de los resultados alcanzados, la identificación de oportunidades de mejora, los cuales constituirán los principales insumos para la incorporación de ajustes técnicos cuando estos sean requeridos.

En todo caso, la pertinencia, coherencia y vigencia de la estrategia serán objeto de una evaluación integral con periodicidad anual, con el fin de garantizar su alineación con las prioridades institucionales, la evidencia disponible y los objetivos de transformación cultural de la ciudad.

13. Anexos: Anexo 1 Bibliografía.

Control de cambios:

No.	Fecha de modificación	Cambios realizados
1	20/11/2026	Creación documento estrategia caso GLPI #0164509 / Radicado: 20269300685163 Fecha: 18/11/2026

Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORADO POR	APROBADO POR	REVISADO POR	AVALADO POR
NOMBRE: Lisseth Catalina Vargas M. Nesly Jackelin Cogollos G.	NOMBRE: Mariana Álvarez Matallana	NOMBRE: Alejandra Trujillo Diaz	NOMBRE: Luis Fernando Mejía Castro
CARGO: Profesional contratista DTC Profesional especializada DTC.	CARGO: Directora de Transformaciones Culturales Subsecretaria de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento (E)	CARGO: Contratista Oficina Asesora de Planeación	CARGO: Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica

Documento 20269300685163 firmado electrónicamente por:	
Luis Fernando Mejia Castro	Oficina Asesora de Planeación Fecha firma: 20-11-2026 08:05:16 Fecha firma: 20-11-2026 08:05:16
Jenny Alejandra Trujillo Diaz	Contratista Oficina Asesora de Planeación Fecha firma: 20-11-2026 05:37:56
Mariana Álvarez Matallana (E)	Subsecretaria de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento (E) Subsecretaría Distrital de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento Fecha firma: 18-11-2026 18:24:07
Mariana Álvarez Matallana	Directora de Transformaciones Culturales Dirección de Transformaciones Culturales Fecha firma: 18-11-2026 18:19:51
Nesly Jackelin Cogollos Gonzalez	Profesional Especializado Dirección de Transformaciones Culturales Fecha firma: 18-11-2026 15:54:29
Lisseth Catalina Vargas Mayorga	Contratista Dirección de Transformaciones Culturales Fecha firma: 18-11-2026 15:42:41

7643810edd786e2f809072ff14ed9eb8fc46f9215543c927bb54007bcd887be6
Codigo de Verificación CV: 0139b