



RESOLUCIÓN No 0193 DE 28 JUN 2013

"Por la cual se adopta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Secretaría Distrital de la Mujer."

LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

En ejercicio de las facultades que le confieren la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Protección Social y los Decretos Distritales 001 y 002, y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 48 de la Constitución Política señala que la seguridad social es un derecho público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del estado, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley. Se garantizará igualmente a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Que la Ley 9 de 1979 en el Título III, el Decreto Nacional 614 de 1984, señalan las normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones y determina las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.

Que el Decreto Nacional 614 del 14 de marzo de 1984, *"Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país"*, establece en los artículos 28, 29 y 30 la obligación de adelantar programas de salud ocupacional, por parte de patronos y empleadoras (es), fijando los parámetros para la implementación del citado programa.

Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, hoy Ministerio de Protección Social, mediante Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, reglamentó la organización, funcionamiento y formalidades de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadoras (es) en el país.

Que la citada Resolución, en el artículo 4º dispone que *"El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma, se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control."*

Que dicho programa deberá estar contenido en un documento firmado por la el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contempla actividades en: Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes".

Que el párrafo 1º del artículo 4º de la citada Resolución, señala que *"Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal"*

GJ-FO-01

Versión 01- 20/8/13



RESOLUCIÓN No. 0193 DE 28 JUN 2013

Continuación de la Resolución *"Por la cual se adopta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Secretaría Distrital de la Mujer"*

cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos".

Que el parágrafo 2º ibídem, establece que *"Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución".*

Que en concordancia con lo anterior, el artículo 21 del Decreto Nacional 1295 de 1994 *"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales"*, establece unas obligaciones del empleador frente al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Que mediante la Ley 776 de 2002 se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Que la Resolución 002646 de 2008 establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Que el artículo 1º de la Ley 1562 de 2012, estableció que en adelante los términos de Salud Ocupacional y Programa de Salud Ocupacional, se entenderán como *"Seguridad y Salud en el Trabajo"* y *"Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"*, respectivamente.

Que el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, que modificó el numeral 2º, literal a), del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, señala: *"El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes, graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y previo cumplimiento del debido proceso destinados al Fondo de Riesgos Laborales. En caso de reincidencia en tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo debidamente demostrados, se podrá ordenar la suspensión de actividades hasta por un término de ciento veinte (120) días o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 en el tema de sanciones".*

Que el numeral 4º del artículo 15 del Decreto Nacional 723 de 2013 *"Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones"*, estableció que se debe *"Incluir a las personas que les aplica el presente decreto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo"*.



RESOLUCIÓN No 0193 DE 28 JUN 2013

Continuación de la Resolución *"Por la cual se adopta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Secretaría Distrital de la Mujer"*

Que con el fin de prestar un mejor servicio y velar por la salud y seguridad de las (os) servidoras (es) de la Entidad y de las (os) contratistas, se hace necesario adoptar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Secretaría Distrital de la Mujer.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1º. Adoptar *"El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Programa de Salud Ocupacional)"* de la Secretaría Distrital de la Mujer, con el fin de anticipar, prevenir, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en el trabajo y que a su vez garantice un ambiente de trabajo sano y amable a toda la Entidad.

Artículo 2º. Hace parte integral de la presente Resolución el anexo denominado *"Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Programa de Salud Ocupacional)"*, el cual debe ser actualizado anualmente.

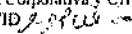
Artículo 3º. Designar como responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Programa de Salud Ocupacional) de la Secretaría Distrital de la Mujer, a la (el) titular de la Subsecretaría de Gestión Corporativa y Control Interno Disciplinario de la Entidad, quien deberá actualizar anualmente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y velar por la divulgación y ejecución del mismo.

Artículo 4º. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá a los 28 JUN 2013


MARTHA LUCÍA SÁNCHEZ SEGURA
Secretaria Distrital de la Mujer

Preparó: Fernando Aguirre Pancha - Profesional Especializado - Subsecretaría de Gestión Corporativa y CID (T. H.) 
Revisó: Andrea Vargas Marín - Profesional Especializado - Subsecretaría de Gestión Corporativa y CID 
Aprobó: Sonia Sylvana Palomino Bellucci - Subsecretaría de Gestión Corporativa y CID 



SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (Programa de Salud Ocupacional) 2013 - 2014

**Subsecretaría de Gestión Corporativa
Grupo Funcional de Talento Humano**

**BOGOTÁ D.C.
2013**

1

Dirección: KR 32 A No. 29 – 58
Código Postal 111321
Tel: 2688854 / 2688857
Página WEB: www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
atencionciudadania@sdmujer.gov.co
EXT-03

**BOGOTÁ
HUMANANA**

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de la Mujer consciente que la salud de las (os) servidoras (es) públicas (os) y de las (os) contratistas¹, es un factor primordial para el mejoramiento del clima laboral, la disminución de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que interfieren en el desarrollo normal de la actividad de la Entidad y del proyecto de vida de las personas, elaboró su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Programa de Salud Ocupacional) tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de sus trabajadoras (es) así como el medio ambiente.

Por esta razón, la Política de Salud Ocupacional de la Secretaría Distrital de la Mujer establece la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y salud a través del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), definiendo su organización, responsables, procesos de gestión y destinación de recursos humanos, físicos y financieros.

Este documento contempla la actividad económica de la Secretaría Distrital de la Mujer, su misión, la responsabilidad de la entidad y sus servidoras (es) en la ejecución de los subprogramas de Higiene Industrial, Seguridad Industrial y Medicina Preventiva y del Trabajo.

Con lo anterior, se espera poder integrar toda la información concerniente al trabajo, ambiente laboral y servidoras (es) públicas (os), para manejar de manera lógica y racional todas las circunstancias que permitan la máxima productividad sin detrimento de la salud.

¹ La cobertura del sistema incluirá la población de contratistas en concordancia con lo establecido en el Decreto Nacional No. 0723 de 15 de abril 2013.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE LA MUJER

2. DEFINICIONES

ACCIDENTE: Acontecimiento no deseado y repentino que puede resultar en lesiones a las personas, daños a la propiedad y/o alteraciones del medio ambiente.

ACCIONES A SEGUIR: Medidas de control y de seguimiento recomendadas para minimizar los riesgos.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en la (el) trabajadora (or) una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de las (os) trabajadoras (es) o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque la (el) trabajadora (or) se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadoras (es) de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD: Características materiales y no materiales que pueden ser generadas por el ambiente, la organización y las personas, y que contribuyen a determinar el proceso salud-enfermedad en las (os) servidoras (es) públicas (os).

CONSECUENCIAS: Resultados más probables y esperados a consecuencia de la actualización del riesgo, que se evalúa, incluyendo los daños personales y materiales.

EFFECTO POSIBLE: Consecuencia que puede llegar a generar un riesgo existente en el lugar de trabajo.

EXPOSICIÓN: Frecuencia con que se presenta la situación del riesgo que se trata de evaluar.

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD: Conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y salud, valorados y organizados sistemáticamente, que permiten una adecuada priorización y orientación de las actividades del SGSST.

ENFERMEDAD LABORAL: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que la (el) trabajadora (or) se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña la (el) trabajadora (or), o en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el Gobierno Nacional.

ERGONOMÍA: Integra el conocimiento derivado de las ciencias humanas para conjugar trabajos, sistemas, productos y ambiente con las habilidades y limitaciones físicas y mentales de las personas.

FUENTE DEL RIESGO: Condición / acción que genera el riesgo.

HIGIENE OCUPACIONAL O INDUSTRIAL: Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de las (os) trabajadoras (es), generando enfermedades laborales.

MEDICINA OCUPACIONAL O DEL TRABAJO: Conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de las (os) trabajadoras (es) a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud.

PLAN INTEGRADO DE CAPACITACIÓN: Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar a la (el) trabajadora (or) los conocimientos y destrezas, así como los cambios de actividad y comportamiento necesarios para desempeñar su labor asegurando la protección de la salud e integridad física y emocional.

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL: Lineamientos generales, establecidos por la dirección de la empresa, que permiten orientar el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del SGSST.



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE LA MUJER

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: En lo sucesivo se entenderá como el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**. Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO: Conjunto de las actividades articuladas que los diferentes actores del proceso productivo y del sistema general de riesgos laborales realizan para modificar las condiciones de trabajo y desarrollar el potencial mental de la mujer y el hombre.

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL: Metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud causados por la exposición o factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidos al ambiente laboral y a las personas (aspectos orgánicos y de estilos de vida y trabajo)

PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO: Forma sistemática de identificar, localizar y valorar los riesgos de forma que se pueda actualizar periódicamente y que permita el diseño de medidas de intervención.

PERSONAL EXPUESTO: Número de personas relacionadas directamente con el riesgo.

PROBABILIDAD: Posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas.

RIESGO: Probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas.

RIESGO LABORAL: Probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas en el trabajo, que puede ser generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la (el) trabajadora (or), como daño en los materiales y equipos o alteraciones al ambiente.

SISTEMA DE CONTROL HALLADO: Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

SALUD OCUPACIONAL: Se entenderá en adelante como **Seguridad y Salud en el Trabajo**, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de

la salud de las (os) trabajadoras (es). Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de las (os) trabajadoras (es) en todas las ocupaciones.

SEGURIDAD OCUPACIONAL O INDUSTRIAL: Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo o condiciones de trabajo que puedan producir accidentes de trabajo.

3. ESTRUCTURA BÁSICA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER.

3.1. OBJETIVOS GENERALES

- Preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de las(os) servidoras(es) públicas(os) en sus actividades, en busca del desarrollo de sus puestos y áreas de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
- Planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de Higiene Industrial, Seguridad Industrial, Medicina Preventiva y del Trabajo e igualmente actividades conjuntas de las mismas áreas.
- Mantener en el más alto nivel de salud el bienestar físico, social y mental de las(os) servidoras(es) públicas(os), teniendo en cuenta como punto de partida la legislación vigente.

3.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

3.2.1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

3.2.1.1. Actividad económica

La Secretaría Distrital de la Mujer es un organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera. Tiene por objeto liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres, a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres.

La Secretaría Distrital de la Mujer tendrá las siguientes funciones básicas:

- Actuar como ente rector del Sector Mujeres en el Distrito Capital y en especial, liderar y orientar, mediante las directrices del Alcalde o Alcaldesa Mayor y de los Consejos Superiores de la Administración Distrital, las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas generales, estrategias, planes, programas y proyectos del Sector.
- Promover la eliminación de cualquier forma de discriminación de sexo-racismo y violencias contra las mujeres en sus diversidades étnicas raciales y culturales. Para tal fin propenderá por la participación con organizaciones e instancias de la sociedad civil.
- Asesorar a los sectores de la Administración Distrital en las políticas, planes, programas y proyectos para la incorporación de derechos, garantías e igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Participar en las etapas de diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital y de las localidades.
- Brindar asesoría, asistencia técnica y coordinar la transversalización y Territorialización de las políticas públicas para las mujeres garantizando su cobertura en todas las localidades.
- Diseñar, coordinar, implementar, ejecutar y hacer seguimiento a las políticas de promoción, prevención, atención e incorporación en planes, programas y proyectos y su articulación en el nivel local y distrital, así como procesos de sensibilización, formación y capacitación para las mujeres.
- Implementar un sistema de indicadores que permita evaluar los impactos de la Política Pública referida en el Acuerdo Distrital No. 490 de junio de 2012.
- Gestionar en coordinación con las instancias distritales competentes, la cooperación técnica y económica que permita avanzar en la construcción de una ciudad democrática e incluyente para todas y todos y la implementación de una política pública integral para las mujeres y para el ejercicio real y efectivo de sus derechos y garantías constitucionales y legales.
- Diseñar e impulsar estrategias para la transformación de la cultura institucional y ciudadana a través de la utilización de lenguaje incluyente y de formas comunicativas para el avance en la comunicación en el Distrito Capital.

- Promover y facilitar la participación de las ciudadanas para la toma de decisiones y el fortalecimiento del control social de la gestión pública en los asuntos de su competencia, en las diferentes instancias de concertación de políticas, planes y programas.
- Ejercer la veeduría en el Distrito Capital sobre la aplicación real y efectiva de las leyes, decretos y acuerdos establecidos para la mujer, y así mismo sobre la eficiente, oportuna y constante prestación de los servicios dispuestos por la administración distrital para la mujer.
- Apoyar las diferentes formas de asociación de las mujeres en el Distrito Capital.
- Impulsar acciones tendientes a la eliminación de toda forma de violencia y discriminación contra la mujer.
- Brindar atención y asesoría oportuna a las mujeres que sean objeto de cualquier tipo de discriminación y/o violencia en orden a restablecer los derechos vulnerados.

3.2.1.2. Misión

La Secretaría Distrital de la Mujer tiene la misión de ejecutar, liderar, dirigir y orientar la formulación de las políticas públicas, programas, acciones y estrategias en materia de derechos de las mujeres, coordinar sus acciones en forma intersectorial y transversal con los demás sectores y entidades del Distrito; velar por la protección, garantía y materialización real y efectiva de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital. Promover la participación de las mujeres y de las organizaciones sociales, en lo relacionado con las funciones asignadas a este sector, desde las diversidades que las constituye y promover su autonomía en la cualificación del ejercicio de la ciudadanía.

3.2.1.3. Centros o frentes de trabajo

Para el desarrollo de sus actividades la Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con varias sedes discriminadas de la siguiente forma:

- **Sede central ubicada en el barrio la Acevedo Tejada en la carrera 32ª No. 29 - 58.**
- **Diez y siete (17) Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres:** distribuidas en los diferentes localidades de la ciudad de Bogotá como se muestra en el siguiente cuadro:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE LA MUJER

No.	SEDES	DIRECCION
1	CANDELARIA	Calle 12 B No. 3-07 la Candelaria
2	CIUDAD BOLIVAR	Calle 64 C Sur No.39-03 Barrio Candelaria La Nueva
3	SUBA	Carrera 90 A No.145-60
4	BOSA	Transversal 87 A No.59-10 Sur Bosa Nova
5	ENGATIVA	Carrera 71 B No. 52 A - 40 Normandía
6	KENNEDY	Carrera 78 K No.33 A-24 Sur
7	USME	Kr 1 B Este 90 A 19 Sur
8	TEUSAQUILLO	Carrera 31 No. 25 B - 53 Gran América
9	ANTONIO NARIÑO	Diagonal 12 Sur No.15-38
10	RAFAEL URIBE	Calle 32 No. 23-53 Sur Quiroga
11	TUNJUELITO	Diagonal 49 Sur No.53-67/69
12	SAN CRISTOBAL	Avenida Calle 11 Sur No. 2 -43 Barrio Santa Ana Sur
13	PUENTE ARANDA	Calle 3 No.53B-66 Barrio Galán
14	BARRIOS UNIDOS	Calle 67 B No.63-28
15	SUMAPAZ	NE
16	FONTIBON	Calle 21 A No.96C-57 Villemar El Carmen
17	USAQUEN	Carrera 7 F No. 155-71 Barrancas

3.2.1.4. Materia prima

- Por su actividad económica como Empresa de Servicios, básicamente los materiales utilizados son los propios de una actividad de oficina: papelería

3.2.1.5. Maquinaria, equipos y herramientas utilizados

- Equipos y elementos de Oficina.
- Software.
- Central telefónicas
- Central de datos
- Herramientas manuales.
- Vehículos para transportes de personal.
- Sistemas de enfriamiento para data center.

3.2.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.2.2.1. Planta de personal

La Secretaría Distrital de la Mujer, tiene una planta provisional de servidoras(es) públicas(os) distribuidos para desempeñar las funciones propias de la Entidad y en un momento dado contratar el personal necesario para atender los programas y/o proyectos especiales para la prestación de servicio.

Esta planta de personal se encuentra distribuida de la siguiente forma:

NIVEL	CANTIDAD	%
DIRECTIVA (O)	8	13%
ASESORA (OR)	2	3%
JEFA (E) DE OFICINA	2	3%
PROFESIONAL	32	52%
TÉCNICA (O)	5	8%
ASISTENCIAL	12	20%
TOTAL	61	100%

* FUENTE: Grupo Funcional en Talento Humano – Consulta planta de personal

Distribución por sexo en la SD. MUJER

MUJERES	%	HOMBRES	%
52	85	9	15

* FUENTE: Grupo Funcional en Talento Humano – Consulta Planta de Personal

3.2.3. ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.2.3.1. Estructura orgánica de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Seguridad y Salud en el Trabajo está incluida dentro del Grupo Funcional en Talento Humano de la Subsecretaría de Gestión Corporativa, el cual tiene como objetivo fundamental buscar el máximo de bienestar de las (os) trabajadoras (es) e involucrar a todo el personal en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

3.2.3.2. Recursos

Humano

Se ha designado un Profesional Especializado Grado 27 para liderar, planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades establecidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene Industrial, Seguridad Industrial, Funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) en la Entidad y las actividades conjuntas establecidas en el cronograma de actividades y el cumplimiento de las mismas.

Financiero

Dentro del presupuesto de la Secretaría Distrital de la Mujer se asignó para el año 2013 un rubro presupuestal de \$38.470.588 para las actividades relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentando al máximo el bienestar, confort y seguridad de las(os) servidoras(es) públicas(os).

Técnico

La Secretaría Distrital de la Mujer tiene los mecanismos necesarios para evaluar las condiciones de trabajo y de salud de las (os) trabajadoras (es) mediante procesos de contratación ajustándose a normas técnicas específicas y procedimientos acordes con las necesidades propias de la entidad y las evaluaciones de los subprogramas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Asesores

La Secretaría Distrital de la Mujer se encuentra afiliada a la ARL POSITIVA en riesgos laborales quien delega a un(a) empleado (a) como asesor externo.

3.2.3.3. Niveles de responsabilidad

Para lograr el desarrollo efectivo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo se debe tener una concepción clara de la importancia del mismo en toda la Entidad. Por este motivo se tienen planteados los siguientes niveles de responsabilidad.

a) Secretaria Distrital de la Mujer.

De acuerdo con la normatividad vigente es la responsable legal de la organización, funcionamiento, financiamiento y operatividad del Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo (SG-SST) en la entidad y con cobertura a todas (os) las (os) servidoras (es) públicas (os).

b) Subsecretaría de Gestión Corporativa

De acuerdo a Resolución No. 193 de junio de 2013 fue designada por la Secretaría Distrital de la Mujer como responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de la Mujer, quien deberá actualizar anualmente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y velará por la divulgación y ejecución del mismo.

c) Servidoras (es) de Salud en el Trabajo

Dentro de las responsabilidades de su área está la de dar a conocer a las(os) servidoras(es) públicas(os) en las diferentes dependencias las actividades correspondientes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) e implementar dentro de ellas, las recomendaciones generadas en las medidas de intervención para el control de los riesgos existentes en la entidad.

d) Participación de las (os) servidoras (es) públicas (os).

Todos las (os) servidoras (es) públicas (os) son responsables de:

- Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo.
- Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos que se adopten en el lugar de trabajo para mantener y mejorar la salud de todas y todos.
- Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de sus representantes en el COPASO.
- Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

e) Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)

El Comité Paritario de Salud Ocupacional como organismo asesor, vigila y apoya mediante la divulgación las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la Entidad.

La Secretaría Distrital de la Mujer por tener más de 50 servidoras (es) y menos de 499, designará dos (2) representantes por parte de la Entidad, quienes realizarán funciones dentro del COPASO, de igual manera las (os) servidoras (es) deben elegir por votación a dos (2) representantes y sus respectivos suplentes.

f) Dirección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Es liderado por el Grupo Funcional en Talento Humano, por intermedio de una (un) profesional especializada (o) código 222 grado 27, quien es responsable de la dirección y ejecución de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

4. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La **SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER** cree firmemente en la prevención de los riesgos ocupacionales, la promoción de la salud y seguridad de las (os) servidoras (es) y contratistas que hacen parte de esta, asignando los recursos para la seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con las normas legales vigentes, mediante la planeación, ejecución y seguimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el compromiso y responsabilidad de todas (os) las servidoras (es), para el cumplimiento de las normas establecidas, participación en las actividades de prevención y promoción de salud en el trabajo, buscando evitar lesiones personales, daños a la propiedad, manteniendo y mejorando continuamente sus procesos.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener su cooperación y participación activa.

5. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.1. MARCO CONCEPTUAL

El desarrollo de las funciones y actividades de las servidoras (es) públicas (os) trae consigo la generación de riesgos ocupacionales, los cuales pueden afectar su salud si no se toman medidas preventivas que mitiguen sus efectos.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tiene como objetivo fundamental el lograr un alto nivel de bienestar físico, social y mental en las servidoras (es) públicas (os) de la Secretaría Distrital de la Mujer, con el objetivo de mitigar o controlar la exposición a los riesgos ocupacionales generados por las operaciones normales de la Entidad.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales son el resultado final de la permanente exposición a los factores de riesgo, afectando igualmente los niveles de eficiencia de las operaciones y la calidad de los productos o servicios entregados. El manejo adecuado de la exposición a estos riesgos y su prevención, mejoran las condiciones laborales, del entorno familiar y social, la productividad y el cumplimiento de los estándares de calidad.

5.2. MARCO LEGAL

Los requisitos mínimos legales que se deben tener en cuenta para la elaboración y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son los siguientes:

- Ley 9 de 1979 (Código Sanitario Nacional): Título 3 salud ocupacional y Título 11 vigilancia y control.
- Resolución 2400 de 1979: Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Resolución 1016 de 1989: Organización y funcionamiento de los Programa de Salud Ocupacional.
- Resolución 2013 de 1986: Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- Decreto Nacional No. 1295 de 1994: Organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Ley 1562 de 11 de julio de 2012: por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

6. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

El Diagnóstico Integral de Condiciones de Trabajo y Salud se realizará de acuerdo con los resultados obtenidos del panorama de factores de riesgo, las estadísticas de accidentalidad, enfermedad de origen laboral y ausentismo, al igual que el informe de realizado por el contratista que efectúa los exámenes médicos ocupacionales, este diagnóstico deberá ser actualizado por lo menos una vez al año o cada vez que las circunstancias lo ameriten.

6.1. METODOLOGÍA

6.1.1. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Se realizara el levantamiento de los riesgos en la sede principal de la siguiente forma:

a) Levantamiento del panorama general de factores de riesgo

El panorama del factor de riesgo es el resultado de la aplicación de técnicas y procedimientos para la recolección de información, sobre factores de riesgo laboral, la intensidad de exposición a que están sometidos los distintos grupos de servidoras (es) públicas (os), así como los controles existentes al momento de la evaluación.

Se hace el recorrido por las instalaciones donde se desarrollan los trabajos para identificar y clasificar los factores de riesgo, utilizando el formato en el cual se registran éstos en cada una de las secciones y la valoración correspondiente teniendo como marco referencia la Guía para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional (GTC 45); se describen los riesgos generales, los efectos de cada uno de ellos y las medidas de prevención y control que se desarrollarán y las recomendaciones sugeridas.

b) Valoración del Nivel de Riesgos

Para evaluar el nivel del Riesgo se debe determinar lo siguiente:

$$NR = NP \times NC$$

Dónde:

NR = Nivel de riesgo

NP = Nivel de probabilidad

NC = Nivel de consecuencia

A su vez para determinar el NP (Nivel de Probabilidad) se requiere

$$NP = ND \times NE$$

Dónde:

NP = Nivel de probabilidad

ND = Nivel de deficiencia

NE = Nivel de exposición

c) Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	ND	Significado
Muy alto (MA)	10	Se han detectado peligros que determinan como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, a la eficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existente o ambos
Alto (A)	6	Se han detectado algunos peligros que puedan dar lugar a consecuencias significativas o la eficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes en baja o en ambas
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que puedan dar a lugar a consecuencias poco significativas, o de menor importancia o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes o moderadas o ambas
Bajo (B)	No se asigna Valor	Estos peligros se clasifican directamente en el nivel del riesgo y de intervención cuatro

d) Determinación del nivel de exposición

Nivel de exposición NE	NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta algunas vez durante la jornada laboral y un periodo de tiempo corto
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual

e) Determinación del nivel de probabilidad

Nivel de probabilidad	Nivel de exposición			
Nivel de deficiencia (ND)		4	3	2
	10	MA-40	MA-30	A-20
	6	MA-24	A-18	A-12
	2	M-8	M-6	B-4

f) Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	NP	Significado
Muy alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua o muy deficiente con exposición frecuente, normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica, la materialización del riesgo, es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable, con exposición continuada o frecuente, es posible que suceda el daño alguna vez
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición, no esperable que se materialice el riesgo aunque puede ser concebible.

g) Determinación del nivel de consecuencia

Nivel de consecuencia	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o Catastrófica (M)	100	Muerte (s)
Muy Grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables, (incapacidad permanente, parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

h) Determinación del nivel de riesgo y de intervención

Nivel de riesgo y de intervención $NR = NP \times NC$		Nivel de probabilidad (NP)				
			40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias NC	100		I 400-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60		I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 III 120
	25		I 1000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10		II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

i) Significado del nivel de riesgo y de intervención

Nivel de Riesgo y de Intervención		NR	Significado
I	No Aceptable	400-600	Situación crítica suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención Urgente
II	No aceptable o aceptable con control específico	500-150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato, sin embargo suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360
III	Aceptable	120-40	Mejorar si es posible, sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	Aceptable	20	Mantener las medidas de control existente, pero se deberían considerar soluciones o mejoras, y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aun es aceptable

6.2. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Una vez realizado el panorama de riesgos de la Secretaría Distrital de la Mujer, se determinó que los riesgos existentes en la Entidad, están constituidos principalmente por:

Tipo De Riesgo	Riesgo
FÍSICO	Iluminación, Ruido, Ventilación, Temperatura
PSICOSOCIALES	Gestión administrativa, atención a usuarios, niveles de responsabilidad y presión laboral
ERGONÓMICOS	Carga estática, posturas inadecuadas, movimientos repetitivos, diseño de puesto de trabajo y manejo de pantalla de datos.
MECÁNICOS	Manejo de herramientas manuales de oficina
ELÉCTRICOS	Alta y baja tensión
LOCATIVOS	Estructuras, instalaciones, almacenamiento, orden y aseo

A efecto que los riesgos contemplados no se traduzcan en accidente de trabajo o en enfermedad laboral, la Entidad ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en la (el) trabajadora (or), de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Entidad, el cual se da a conocer a todas (os) las (os) trabajadoras (es) al servicio de ella.

6.3. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Se realiza el diagnóstico de salud de la Secretaría de Distrital de la Mujer, mediante la realización a las (os) servidoras (es) públicas (os) de los exámenes ingreso, exámenes ocupacionales periódicos, perfil lipídico, optometría ocupacional y audiometría cuyo análisis permite determinar patologías más frecuentes, diagnóstico de enfermedades de origen común o laboral y la determinación de enfermedades en fase subclínica; lo que permite la priorización de actividades a realizar.

Mediante el diagnóstico de salud se identifican las características generales de la población evaluada, en lo que se refiere a:

- Variables demográficas: edad, sexo, procedencia, hábitos.
- Ocupacionales: antecedentes ocupacionales, cargo, tiempo en el cargo, sección y factores de riesgo.
- Morbilidad: patologías más frecuentes, o más severas o por factores de riesgo, sus hábitos y la distribución de enfermedades generales y/o posibles enfermedades laborales.

6.3.1. RESULTADOS

- Diagnóstico de condiciones de salud 2013
- Programas de vigilancia epidemiológica

7. PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN E INTERVENCIÓN

7.1. SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

7.1.1. DEFINICIÓN

La Higiene Industrial es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad entre las (os) servidoras (es) públicas (os).

7.1.2. OBJETIVOS

- Identificar y evaluar mediante estudio ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de las (os) servidoras (es) públicas (os).
- Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia.

7.1.3. ACTIVIDADES EN HIGIENE INDUSTRIAL

7.1.3.1. Agentes contaminantes

Teniendo en cuenta la actividad desarrollada por la Secretaría Distrital de la Mujer en la cual no se manejan sustancias y/o elementos nocivos que representan riesgo para las (os) servidoras (es) públicas (os), consideramos que los agentes contaminantes como la iluminación, la ventilación, el confort térmico, el ruido y el riesgo psicosocial, son factores de riesgo determinantes en la aparición temprana de enfermedad la cual puede ser calificada como de origen laboral.

7.1.3.2. Control de riesgos en áreas y puestos de trabajo

- Estudio e inspección y evaluación de condiciones puestos de trabajo
- Capacitación y control del riesgo ergonómico

- Higiene postural
- Trabajo con video terminales

Ya que son factores de riesgo predominante y a los que más están expuestos las (os) servidoras (es) públicas (os) de la Secretaría Distrital de la Mujer, dadas las características y diseño de los puestos de trabajo, las sillas, el porta teclado, el ratón y la ubicación de las computadoras y monitores.

7.1.3.3. Saneamiento básico

➤ Control de servicios sanitarios.

En cada una de las dependencias de la Secretaría Distrital de la Mujer, se cuenta con contrato de prestación de los servicios sanitarios, realizando el mantenimiento periódico diario y semanal para su mantenimiento higiénico. Es indispensable que los servicios sanitarios mantenga una buena ventilación para controlar la diseminación de malos olores.

➤ Manejo de Residuos

Se establecerá un procedimiento para el manejo y almacenamiento adecuado de los residuos resultantes de las actividades de la empresa, teniendo en cuenta sus características reciclables y no reciclables, además las áreas de almacenamiento y su procedimiento para su manipulación, cuyas pautas son determinadas por el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA).

➤ Control de plagas y vectores

Se implementara un programa de control y fumigación de plagas, por medio de un contrato de prestación de servicios el cual debe incluir control de:

- Insectos rastreros
- Insectos voladores
- Roedores

De acuerdo a las actividades que se desarrollen y a las características del medio ambiente, instalaciones y documentos, realizado por la empresa contratada para este procedimiento.

7.2. SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

7.2.1. DEFINICIÓN

La Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración, control y prevención de las causas y de los riesgos que generan los accidentes de trabajo.

7.2.2. OBJETIVOS

7.2.2.1. Objetivo general

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente puedan causar accidentes, daño a la integridad física de las (os) servidoras (es) públicas (os) o a los recursos de la Secretaría Distrital de la Mujer.

7.2.2.2. Objetivos específicos.

- Identificar, valorar y controlar las causas básicas de accidentes.
- Implementar mecanismos periódicos de monitoreo y control permanente de los factores de riesgo que tengan un alto potencial de pérdida para la Secretaría Distrital de la Mujer.
- Relacionar actividades con los otros subprogramas para asegurar la adecuada protección de las (os) servidoras (es) públicas (os).
- Elaborar y capacitar en procedimientos adecuados de trabajo con criterios de seguridad, calidad y producción a las (os) servidoras (es) públicas (os).

7.2.3. ACTIVIDADES EN SEGURIDAD INDUSTRIAL

7.2.3.1. Normas y procedimientos técnicos y administrativos

a) Programa de mejora de lo evidente: seguridad, orden y aseo

En coordinación con las (os) Directoras (es) y Profesionales Especializadas (os) de cada área se establecen mecanismos para la implementación de un programa de mejora de lo evidente: seguridad, orden y aseo, en que se establezca que un “lugar está en orden

cuando no hay cosas innecesarias y cuando todas las cosas necesarias se encuentran en su respectivo lugar; debidamente clasificadas, ordenadas y limpias para una máxima productividad, calidad, seguridad y control de costos”.

Ello produce beneficios como los siguientes:

- Elimina causas de accidentes e incidentes.
- Evita el desperdicio de energía.
- Logra un mayor provecho del espacio.
- Ayuda a controlar el daño a la propiedad y uso indebido de los recursos.
- Garantiza la buena presentación de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- Estimula mejores hábitos de trabajo.
- Refleja un lugar bien administrado.

La disposición adecuada de los residuos en la Entidad elimina la posibilidad de generación de plagas, la contaminación del ambiente y brinda la oportunidad de obtener recursos económicos no previstos.

b) Normas y procedimientos

➤ Normas de seguridad y operación

Están elaboradas las normas de seguridad y procedimientos, manuales, manejo de materiales, máquinas o equipos, que presenten riesgo potencial de ocasionar pérdidas para la Secretaría Distrital de la Mujer.

Para el control y disminución de los accidentes de trabajo, la Secretaría Distrital de la Mujer junto con las (os) servidoras (es) públicas (os) están comprometidos a:

- Cumplir con las normas de seguridad que se tenga establecida en las áreas y puestos de trabajo.
- Usar correctamente los elementos de protección personal y demás dispositivos para la protección y control de riesgos laborales, cuidar su conservación y mantener el orden y aseo en los lugares de trabajo.

- Informar los accidentes e incidentes que se presenten durante el desarrollo de actividades de la Entidad.
- Informar inmediatamente a Seguridad y Salud en el Trabajo de cualquier riesgo o peligro que se encuentre en las instalaciones o sitio de trabajo.
- No presentarse o permanecer en los sitios de trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otra sustancia alucinógena.
- Las instalaciones de la Secretaría Distrital de la Mujer son espacios libres de humo, por lo tanto, no existen aéreas para fumadores.

➤ Normas de seguridad

Para realizar cualquier tipo de trabajo por contratistas de obras civiles u otras actividades tales como trabajo en altura, trabajo en espacios confinados se debe tener en cuenta que:

- Estar afiliados a una EPS y a una ARL para cobertura en riesgos laborales.
- Un responsable del proceso.
- Cronograma establecido de las actividades y procesos a realizar dentro y fuera de la entidad.
- En actividades que se precisa realizar ruido, manipulación de solventes químicos, material particulado, fumigaciones, etc., se debe solicitar autorización a Seguridad y Salud en el Trabajo y estas actividades se desarrollarán únicamente después de horas laborales.
- Elementos de protección personal que deben usar: casco, gorro para la cabeza, guantes de látex, guantes con puntos de PVC, o de cuero, protectores respiratorios, botas de seguridad, botas de PVC, gafas, batas, overoles, arneses, cuerdas, cordilos y demás elementos de seguridad de acuerdo con la actividad a realizar.
- Cumplimiento con la Resolución Nacional No. 2400 de 1979 – Código de la Seguridad Industrial.
- Equipos, elementos y herramientas en óptimas condiciones de mantenimiento.

- Como factor preventivo de accidentes, aún menores, se tendrá en el área un estricto cumplimiento de las normas de seguridad, orden y aseo.
- Dar cumplimiento en riesgos laborales de acuerdo con la Decreto Nacional 2800 de 2003.
- Cumplir con las disposiciones dadas por el reglamento Técnico de Trabajo Seguro en Alturas contemplado en la Resolución Nacional No. 3673 de 2008.

7.2.3.2. Inspecciones planeadas

a) Inspecciones generales

Se implementará un programa de inspecciones en los puestos de trabajo y áreas de la Entidad realizando inspecciones generales mediante las cuales se mantiene control sobre las causas básicas que tienen alto potencial de ocasionar accidentes a las (os) trabajadoras (es) y/o pérdidas para la empresa. Para ello se diligencian las listas de verificación de cada área.

El programa de inspecciones cumple las siguientes metas:

- Identifica los problemas potenciales que no se previeron durante el diseño o el análisis de tareas.
- Identifica las deficiencias en los equipos.
- Identifica acciones inapropiadas de las (os) servidoras (es) públicas (os).
- Identifica el efecto que producen los cambios en los procesos o los materiales.
- Identifica las deficiencias de las acciones correctivas.

b) Inspecciones de áreas y partes críticas

Una parte crítica es una pieza de equipo o estructura cuyo fallo va probablemente a resultar en una pérdida principal (a las personas, propiedad, proceso y/o ambiente).

Etapas para el programa de partes críticas:

- Inventario.

- Determinación de parámetros de control.
- Listas de verificación.
- Determinación de la periodicidad.
- Elaboración de instructivos.
- Determinación de responsables.
- Procedimientos de seguimiento.
- Inspecciones de equipo antes de uso.

7.2.3.3. Investigación y análisis de accidentes de trabajo e incidentes

Es importante que la Secretaría Distrital de la Mujer conozca los beneficios que se pueden obtener al realizar una investigación efectiva de los accidentes e incidentes de trabajo, para lo cual se requiere realizar una investigación de acuerdo con la Resolución Nacional No. 1401 de 2007.

a) Definición

Por investigación de riesgos laborales, se entiende la metodología utilizada durante el análisis con profundidad de un accidente de trabajo para conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar por qué han sucedido y las medidas para evitar su repetición.

Para dar cumplimiento a la normatividad vigente, se debe elaborar una herramienta de investigación de accidentes de trabajo, siendo esta utilizada por el COPASO y seguridad y salud en el trabajo.

b) Objetivos

Establecer la causa verdadera o básica del evento para que al eliminarla se pueda prevenir la recurrencia de acontecimientos similares mediante el establecimiento de las acciones apropiadas. En otras palabras, aprovechar la experiencia para la prevención.

Constituir la investigación de riesgos laborales como una herramienta efectiva, fuente de un registro completo y exacto que pueda ser útil, aún en caso de acciones legales.

La investigación de accidentes e incidentes debe cumplir con algunos parámetros establecidos que a continuación presentamos:

- Establecimiento de procedimientos: reporte, investigación, responsables, análisis de causalidad, controles, seguimiento, etc.
- Determinación grado de cobertura de las investigaciones
- Implementación de mecanismos de registro y cálculo de índices de frecuencia, severidad, lesión incapacitante y promedio de días cargados, entre otros.

7.2.3.4. Planes de emergencias

a) Recurso físico

Las actividades específicas para los equipos y sistemas son las siguientes:

- **Inventario de equipos:** Se mantiene el inventario y mantenimiento de los extintores en cada una de las sedes.
- **Planos de ubicación:** elaboración de planos y diagramas indicando la ubicación de los equipos contra incendio, vías de evacuación, etc.
- **Extintores:** Se realizará un contrato de mantenimiento, revisión y recarga de los extintores.
- **Alarmas:** Se implementará un sistema de alarmas para los distintos eventos que se puedan presentar en las instalaciones de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- **Señalización de evacuación:** Se realizará un contrato de señalización, preventiva y de evacuación, para cada sede de la Secretaría Distrital de la Mujer.

b) Recurso humano

- Dentro de la implementación de la Brigada de Emergencia se asigna a cada uno de los integrantes de esta y Comité Operativo de Emergencias las responsabilidades específicas para actuar en caso de emergencia.
- Entrenamiento de la Brigada de Emergencias en la preparación de emergencias.

- Planes de emergencia: deben ser elaborados, implementados y divulgados por la Entidad, estos planes de emergencia definen los procedimientos básicos y que hacer en caso de incendio, terremoto, primeros auxilios.
- Se deben realizar simulacros en cada una de las sedes de la Secretaría Distrital de la Mujer y jornadas de sensibilización sobre emergencias y evacuaciones; se revisará el Plan de Emergencia y se ajustará cuando fuere necesario.

7.2.3.5. Dotación de equipos y elementos de protección personal.

Una vez se han identificado las necesidades de dotación de Elementos de protección personal de acuerdo a las operaciones que debe realizar las (os) servidoras (es) públicas (os), el tiempo de exposición y los resultados del panorama general de factores de riesgo. Se debe llevar un registro de dotación de elementos en el cual se especifican la clase de elemento, la parte del cuerpo a proteger y el riesgo a controlar.

7.2.3.6. Programa de mantenimiento preventivo.

Se debe implementar un programa de mantenimiento preventivo de equipos contra incendios, para lo cual se realizará un contrato de prestación de servicios para el mantenimiento y recarga de los extintores de cada una de las sedes de la Secretaría Distrital de la Mujer a fin de evitar daños mayores que a su vez puedan causar riesgos a las (os) servidoras (es) públicas (os) y a las instalaciones de la Entidad.

7.3. SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

7.3.1. DEFINICIÓN

Conjunto de actividades dirigidas a la prevención, promoción y control de la salud de las (os) servidoras (es) públicas (os). En este Subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo laborales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

7.3.2. OBJETIVOS

7.3.2.1. Objetivo general

Buscar el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y

calidad de vida de las (os) servidoras (es) públicas (os).

7.3.2.2. Objetivos específicos.

- Capacitar a todas el personal en la forma de mantener su salud.
- Capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.
- Prevenir, detectar y controlar las enfermedades generales (EG) y las laborales (EL).
- Ubicar la (el) trabajadora (or) en el cargo acorde con sus condiciones psicofísicas.
- Hacer seguimiento periódico de las (os) servidoras (es) públicas (os) para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos.
- Reubicar a la (el) trabajadora (or) por recomendación médico laboral de la EPS y/o ARL.

7.3.3. ACTIVIDADES EN MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.

7.3.3.1. Evaluaciones médicos ocupacionales

a) Ingreso

A toda persona que ingrese a la Secretaría Distrital de la Mujer se le realizará examen médico de ingreso.

b) Periódicas.

A todos las (os) servidoras (es) públicas (os) se le practica examen médico ocupacional, exámenes paraclínicos y de laboratorio que se requieran con énfasis en los sistemas que podrían verse afectados por la actividad laboral y los riesgos en su ambiente laboral.

c) De retiro

Dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de retiro de la (el) servidora (or) pública (o), se le practica examen médico, si lo requiere.

7.3.3.2. Primeros auxilios

Tanto las (os) brigadistas de la Secretaría Distrital de la Mujer, las (os) servidoras (es) públicas (os) de Seguridad y Salud en el Trabajo prestan un servicio básico de Primeros Auxilios acorde con las necesidades de la Entidad, con cobertura de toda la jornada laboral.

a) Botiquín de primeros auxilios

En cada sede de la Secretaría Distrital de la Mujer, se encuentra un botiquín de primeros auxilios dotado con los siguientes elementos básicos:

Algodón	Gasa	Vendas elásticas	Tijeras
Aplicadores	Baja lenguas	Curitas	
Esparadrapo	Apósitos o compresas	Guantes de látex	
Antisépticos	Termómetros	Jabón	

Todo el personal debe conocer la ubicación del botiquín, y se debe asignar una persona Brigadista del grupo de primeros auxilios para su manejo y atención (entrenada en primeros auxilios) y así asegure el buen uso de los elementos y la dotación.

7.3.3.3. Visitas a los puestos de trabajo

Periódicamente se harán visitas a las áreas y puestos de trabajo para seguimiento y control de los procesos y la interrelación de la (el) trabajadora (or) con ellos.

7.4. PLAN INTEGRADO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

7.4.1. DEFINICIÓN

Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar a las (os) servidoras (es) públicas (os) los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.

7.4.2. OBJETIVOS

Proporcionar sistemáticamente a las (os) servidoras (es) públicas (os) el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, cumpliendo con estándares de seguridad, salud, calidad y producción.

Lograr el cambio de actitudes y comportamientos frente a determinadas circunstancias y situaciones que puedan resultar en pérdidas para la Entidad.

Generar motivación hacia la salud ocupacional desarrollando campañas de promoción.

7.4.3. ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN CAPACITACIÓN

7.4.3.1. Estudio de necesidades

Se realizará el estudio de necesidades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta las actividades propias de entrenamiento y promoción de cada subprograma, los diagnósticos de condiciones de salud y de trabajo y los conocimientos necesarios para realizar la labor con criterios de salud ocupacional, calidad y producción.

7.4.3.2. Diseño del programa

Se elaborará un cronograma de actividades sobre capacitación en Salud Ocupacional, a partir de las necesidades detectadas de acuerdo con el Plan Institucional de Capacitación.

7.4.3.3. Revisión de necesidades

En el momento en que las condiciones de trabajo cambien se revisará el entrenamiento para todas las ocupaciones, identificando las necesidades por oficio y por individuo. De igual manera se revisará el cronograma de capacitación.

7.4.3.4. Programa de inducción.

Cuando ingresa la (el) servidora (or) pública (o) a la Entidad debe pasar por un proceso de inducción, incluyendo los siguientes temas básicos:

- Política de Salud Ocupacional y Seguridad Integral
- Normas generales de la empresa
- Riesgos generales y específicos de la Entidad.
- Preparación para emergencias: uso de equipos, brigadas de emergencia, áreas críticas de riesgos y plan de emergencia.
- Accidente de trabajo y enfermedad laboral
- COPASO

7.4.3.5. Capacitación continuada

a) General

- Aspectos básicos de salud ocupacional; definiciones, objetivos, actividades, entre otros.
- Accidentes de trabajo: su prevención, procedimiento para el reporte y la investigación, seguimiento a las recomendaciones.
- Normas generales de seguridad y salud.
- Estilos de vida saludables.
- Seguimiento de factores de riesgo.

b) Específica

Tomando como referencia el panorama de factores de riesgo se capacitará a las (os) servidoras (es) públicas (os) de cada área de acuerdo a los riesgos críticos detectados, el entrenamiento estará enfocado a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales; la evaluación se realizará efectuando observaciones del trabajo para comprobar el seguimiento a las recomendaciones dadas por el coordinador del programa.

Tema de Capacitación	Área y/o Sección
Higiene Postural	Todo el personal
Conservación Visual	Todo el Personal
Manejo y control del estrés	Todo el personal
Planes de Emergencia	Todo el personal
Manejo con Video terminales	Todo el personal.

7.4.3.6. Evaluación del personal capacitado

Se evalúa la información asimilada por las (os) servidoras (es) públicas (os), se hará retro- alimentación de lo enseñado contra lo aprendido para establecer ajustes al programa de inducción, capacitación continuada y/o específica.

7.4.3.7. Promoción de la salud ocupacional.

El objetivo de la promoción es el de fortalecer y reforzar el conocimiento dado en la capacitación y moldear actitudes y comportamientos de las (os) servidoras (es) públicas (os) en el desempeño de su trabajo.

Se seleccionarán carteles o afiches alusivos a problemas presentados en las diferentes áreas; se identificarán los problemas y la solución a ellos. También se utilizarán las carteleras de la Entidad incluyendo artículos de interés general sobre: informes de accidentes, campañas de prevención a la drogadicción, alcoholismo, tabaquismo, entre otras.

8. EJECUCION DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma de actividades del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo será diseñado y elaborado en compañía de la Aseguradora ARL Positiva, como parte de la implementación del plan básico legal y será uno de los resultados de esta implementación. (Ver anexo 1)

9. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Consiste en medir el desarrollo del SGSST, comparar los resultados obtenidos con criterios previamente establecidos, en un período definido, y analizar los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas.

9.1. ESTRUCTURA (Indicadores de Disposición)

CUMPLIMIENTO	Del SGSST	<u>Actividades realizadas oportunamente</u> Nº total actividades programadas en el periodo
COBERTURA	Del SGSST	<u>Nº participantes actividades S.O.</u> Nº promedio de servidoras (es) en el periodo

9.2. RESULTADOS (Indicadores de efectividad o impacto)

INDICES DE ACCIDENTALIDAD	
Índice de Frecuencia de accidentes- IFAT (NTC 3701)	$\frac{\text{No. total de AT en el período} * K}{\text{No. de HHT en el período}}$ donde HHT= (XT*HTD*DTM) K=200.000 XT = No. promedio de trabajadoras (es). HTD = No. Horas-hombre trabajadas al día. DTM = No. Días trabajados en el mes. El IFAT se interpretará como el número de accidentes de trabajo ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadoras (es) de tiempo completo.
INDICES DE ACCIDENTALIDAD	
Índice Severidad de accidentes- ISAT (NTC3701)	$\frac{\text{No. de días perdidos por AT en el período} * K}{\text{No. de HHT en el período.}}$ K=200.000 El ISAT expresa el número de días perdidos por accidentes de trabajo durante el último año por cada 100 trabajadoras (es) de tiempo completo. K = 100 trabajadores que laboran 40 horas semanales por 50 semanas que tiene el año. K puede ser 100,1000 o 10000 dependiendo del tamaño de la empresa

10. REVISIÓN POR EL REPRESENTANTE LEGAL

La revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la (el) representante legal de la Secretaría Distrital de la Mujer deberá ser mínimo cada año, a partir de la política y los objetivos trazados para el periodo. En esta revisión incluirá el resultado del seguimiento a los indicadores, el cumplimiento de los planes y actividades propuestos, los recursos disponibles, la efectividad de los sistemas de vigilancia, los resultados de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades entre otros aspectos propios de la gestión del sistema.

Esta revisión generará acciones correctivas y preventivas que le ayuden al Sistema a su mejora continua. Las conclusiones de la revisión se deben registrar y comunicar a las personas responsables del Sistema y al Comité Paritario de Salud Ocupacional.


MARTHA LUCÍA SÁNCHEZ SEGURA
 Secretaria Distrital de la Mujer

Preparó: Fernando Aguirre Panche – Profesional Especializado – Subsecretaría de Gestión Corporativa (Talento Humano)

Revisó: Andrea Vargas Marín – Profesional Especializado – Subsecretaría de Gestión Corporativa

Aprobó: Sonia Sylvana Palomino Bellucci - Subsecretaria de Gestión Corporativa