

Bogotá, mayo de 2015

SEÑORA
MARTHA SANCHEZ SEGURA
Secretaría Distrital de la Mujer

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

RECIBIDO 1-2015-02015
26 MAY 2015 - 20SPM
CARTERA DE LA MUJER
FOLIO 9
ANEXOS 16 FOLIOS

REFERENCIA: *Derecho Fundamental de Petición en interés particular. Artículo 23 de la Constitución Política Colombiana.*

Por medio de la presente y de la manera más respetuosa, las abajo firmantes y en aras de ejercer nuestro derecho fundamental de petición, solicitamos las aclaraciones e informaciones requeridas al final del presente escrito, dentro de la convocatoria para proveer los cargos de planta temporal de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, como parte de la Estrategia de Territorialización de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género.

Es importante mencionar que las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres representan no sólo la matriz de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, también han sido reconocidas como una práctica local exitosa en la garantía de los derechos de las mujeres a nivel internacional, mediante los menciones otorgadas por la II Edición de los Premios a las Mejores Prácticas Locales con Enfoque de Género (Aguascalientes -México, 2013) y en el marco del Premio Internacional de Dubái a las Mejores Prácticas (otorgado por la Municipalidad de Dubái y ONU Hábitat, 2015)

El presente escrito dará cuenta de I. Hechos II. Consideraciones y III. Peticiones.

I. HECHOS

1. El día 20 de abril se publicó en la página de la Secretaría Distrital de la Mujer la convocatoria para proveer los cargos de planta temporal en las Casas de Igualdad de Oportunidades del Distrito.
2. En esa misma oportunidad se dispuso que el día 24 de abril las personas interesadas podrían cargar en la página la documentación requerida para postularse en cada cargo.
3. Posteriormente, esta fecha fue cambiada para el día 27 de abril.
4. A través de la página de la Secretaría de la Mujer se preveía la publicación de la lista de admitidas/os y no admitidas/os para el día 7 de mayo, sin embargo esta solo fue publicada el día 8 de mayo en horas de la noche.

5. Posteriormente, la lista de evaluación de antecedentes fue publicada el día viernes 16 de mayo.
6. Finalmente fuimos convocadas a presentación de examen para el día 20 y 21 de mayo. Al finalizar la prueba el sistema arrojó el resultado obtenido.
7. En el transcurso de este proceso han surgido múltiples inconformidades que dejamos plasmadas en las siguientes consideraciones de este documento, con base en las que nos permitimos presentar las peticiones indicadas al final del presente escrito, que recogen las consideraciones de las contratistas de las Casas de Igualdad de Oportunidades.

II. CONSIDERACIONES

1. Nulo reconocimiento de experiencias, conocimientos y compromiso de los Equipos CIO.

Las contratistas de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres consideramos que la presente convocatoria desconoce la experiencia, compromiso y conocimiento del proceso de las CIO, PIOEG, de los aportes y la experiencia de nuestros equipos en la construcción y sostenibilidad de la PPMYEG.

Las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres hoy se encuentran posicionadas gracias al trabajo de quienes hemos estado al frente -algunas de ellas desde el inicio de las CIO-, por lo que consideramos que esta convocatoria desconoce la labor, aportes y construcción que han venido realizando las profesionales a los procesos y avances de las CIO, así como su aporte histórico en la construcción de un enfoque diferente en la atención y acompañamiento de las mujeres que acuden a las casas.

Adicionalmente varias de las mujeres contratistas de las Casas de Igualdad de Oportunidades provienen de procesos locales, del Movimiento Social de Mujeres y del Consejo Consultivo de Mujeres, a quienes la convocatoria les desconoció su trabajo y trayectoria, ya que esta no recogió este tipo de experiencias y conocimientos, reconocidos por esta misma política.

Así mismo pese a contar con experiencia adicional, a varias personas se les desconoció ésta, por lo que no obtuvieron puntos por estos conceptos en su calificación.

2. Fallas en la etapa inicial de inscripción

a. Tiempo insuficiente entre la publicación de la convocatoria e inscripciones

La convocatoria dispuso de un tiempo muy corto entre la publicación de la resolución 0104 del 20 de abril y 0124 del 23 de abril de 2015 y la fecha de inscripción, que en

varios casos implicó la imposibilidad de obtener las certificaciones solicitadas en los términos de la resolución de la convocatoria.

b. Requisitos excesivos

El requisito según el cual las certificaciones laborales debían contener las funciones, resultó excesivo y muy difícil de cumplir, toda vez que en una semana no es posible reunir los certificados con las especificaciones exigidas en ese corto lapso. Máxime si se tiene en cuenta que las certificaciones entregadas por las entidades no contienen toda la información requerida y su solicitud requiere un tiempo mayor.

A lo que se suma que, algunas certificaciones expedidas por las SD Mujer tuvieron errores que generaron la descalificación de algunas compañeras, en la mayoría de los casos porque el formato para la solicitud de las certificaciones de contratos no contempla de manera explícita “obligaciones contractuales”, sino aparece en la opción de otras. Además, ninguna de las anteriores dificultades pudo ser subsanada.

c. Exclusión por tiempo de experiencia

En el caso de las trabajadoras sociales y psicólogas fueron excluidas pues se requirió más o menos tiempo –según el caso– de experiencia del que se les requirió para su contratación inicial. Un número considerable de ellas quedaron fuera del proceso por este criterio, con lo que se pierde su experiencia y conocimientos en las CIO.

d. Fallas en revisión de requisitos

En varios casos no se revisaron en debida forma los documentos aportados y por lo tanto no se tuvo en cuenta la experiencia o estudios.

e. Falencias en información sobre proceso

La convocatoria no estableció un mecanismo claro para resolver las dudas sobre la inscripción, lo que acrecentó las confusiones frente a la misma.

Así mismo, la información del concurso publicada en la página web de la SD Mujer cambió constantemente, por ejemplo frente a la fecha de publicación de los listados de admitidas/os, lo que produjo confusión.

Adicionalmente en la convocatoria no aparecieron los ejes temáticos sobre los cuales se iba a desarrollar el examen teniendo en cuenta los cargos solicitados, como se ha realizado en otras convocatorias a cargos públicos.

3. Fallas en la página web de la Secretaría Distrital de la Mujer

Se presentaron fallas en el aplicativo para el ingreso de los documentos, lo que pudo implicar pérdida de opciones de participar y avanzar. Por ejemplo, se presentaron dificultades al cargar los documentos en la plataforma dispuesta por la Sdmujer para la inscripción al proceso y dada la baja capacidad del sistema, no fue posible adjuntar las certificaciones laborales como un solo documento, sino fraccionadas, o no se pudieron ingresar las certificaciones laborales. Por otro lado, a pesar que el horario de inicio de inscripción era a las siete de la mañana, la plataforma solo lo permitió hasta las 10 a.m. Adicionalmente, se presentaron demoras en la entrega del código de inscripción.

También se presentaron fallas en aplicación de pruebas y demoras excesivas en el inicio de la aplicación por ejemplo de las psicólogas y las abogadas citadas el día 20 de mayo en la Casa de Igualdad de Kennedy para dichos efectos.

4. Salarios bajos en correspondencia con las funciones

En la convocatoria se asignaron salarios bajos si se tiene en consideración el volumen de trabajo y las responsabilidades que asumimos cada una de las profesionales de las casas en el territorio. Consideramos que los salarios fijados no retribuyen el trabajo que se desarrolla en las casas.

5. Exclusión de perfiles de profesionales, estudios de posgrados y educación no formal

Se esperaba que los perfiles correspondieran con el objeto misional de los equipos en territorio; sin embargo, se excluyeron varios de los perfiles de las servidoras públicas que vienen desempeñando funciones en la CIO. Por ejemplo, se excluyeron profesiones de la rama de las ciencias sociales, como es el caso de la licenciatura en ciencias sociales y derecho.

Así mismo, tampoco se tuvieron en cuenta estudios de posgrados diferentes a los relacionados con género, desconociendo así la preparación y nivel educativo de las profesionales que desde otras áreas del conocimiento que han venido aportando a las CIO de manera efectiva.

Consideramos un desacierto que laSDMujer, teniendo en cuenta su objeto misional, no haya considerado en un primer momento los estudios de derechos humanos, paz, democracia o justicia internacional, entendiendo que los derechos de las mujeres son derechos humanos.

6. Afectación a la salud mental de los equipos

El concurso ha generado malestar emocional o conmoción en los equipos de las CIO pues ha causado estrés, tensión, desazón, frustración, inconformismo, desilusión, angustia y preocupaciones que han llevado a un ambiente hostil.

A lo anterior se suma que actualmente ninguna de las servidoras de las CIO cuenta con garantías laborales que permitan la proyección de metas, ni el desarrollo de proyectos de vida a corto, mediano y largo plazo. El hecho de no tener claridad frente a nuestro destino laboral genera altos niveles de angustia, estrés, profunda tristeza en los equipo de las casas de igualdad.

7. Falencias en las Reclamaciones

Hasta el momento no se ha recibido respuestas sobre las reclamaciones, tampoco se cuenta con soporte de haberla realizado, pues la plataforma no lo genera, lo que genera no sólo una situación de incertidumbre sino que vulnera el derecho a la información de todas las concursantes.

La entrega de resultados iniciales sin observaciones que permitieran realizar una reclamación clara y con argumentos sobre el cumplimiento de los requisitos, y las respuestas someras, sin información de fondo y sin tiempo para replicar la respuesta, generó malestar e incumplió todos los requisitos de claridad, transparencia y procedimiento de los procesos de selección.

Adicionalmente los proceso de reclamación se han realizado en días en no hábiles y no hay claridad frente a fechas de respuesta a las reclamaciones realizadas.

8. Fallas en las pruebas aplicadas

a. Falta de rigurosidad en la redacción de algunos enunciados

Se pudo evidenciar que en las pruebas pesaba mucho "lo subjetivo", ya que cuando se leían algunos enunciados o las opciones, éstas se podían interpretar de varias maneras.

Adicionalmente en algunos grupos de preguntas se decía: frente al enunciado anterior responda las siguientes preguntas, pero no había tal enunciado anterior. En algunas preguntas había más de una opción de respuesta correcta entre las que resultaba muy confuso decidir la más pertinente.

Por ejemplo, en la pregunta de los derechos de la PPMEG, no había respuesta correcta, ya que a la opción que más se acercaba a ser la correcta, le faltaba un derecho y un pedazo de la palabra género (gen).

Así mismo se incluyeron palabras que no guardaban coherencia con el enunciado propuesto y habían palabras cuyas letras habían sido reemplazadas por símbolos tales como (¡ ó ?).

b. Inducción al error

Un examen con todos los errores técnicos, de redacción, ortografía y gramática que ya enumeramos, indujo al error a las personas que lo presentamos.

c. Desconocimiento de funciones propias de cada cargo

Dentro de las preguntas se indagó precariamente sobre el accionar específico de cada cargo en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Por ejemplo, en el caso de los cargos administrativos no se indagó por el manejo de los archivos, tablas de retención documental, aplicación básica de series y sub-series, normatividad de archivos, SIC, PIGA, operatividad logística en eventos conmemorativos, estrategias de convocatoria que hacen parte de las obligaciones contractuales y parte del trabajo que por años han realizado las encargadas de estas funciones administrativas en las CIO. compañeras.

9. Desconocimiento de los perfiles existentes en los Equipos de las CIO

Los nuevos perfiles creados en la convocatoria desconocieron los procesos de los cargos ya existentes en las casas de igualdad. Al desconocer estos perfiles parecería más una reestructuración administrativa que una configuración de la planta temporal.

a. Trabajadoras sociales

- Se requería una experiencia mayor a la solicitada a quienes fueron contratadas el año pasado.
- Se incluyeron otras profesiones diferentes (Sociología, Filosofía, Antropología, Psicología, Historia, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Administración de Empresas, Economía)
- Se excluye la Primera Atención, después de un proceso de consolidación de esta función. Desdibuja el rol desempeñado por estas profesionales en la CIO y se evidencia como un retroceso en la atención de las mujeres y el abordaje de sus problemáticas.

Es importante que haya una profesional que esté dispuesta a escuchar a las mujeres que acuden a las casas, y que sumado a esto les pueda orientar y dar a conocer la oferta institucional no solo la CIO sino también de las demás instituciones que hacen parte de la localidad, ya que muchas mujeres no tienen conocimiento de las instituciones locales a las que pueden acudir, de acuerdo con sus necesidades. Además la difusión de los derechos que están consagrados en la Política Pública de Mujer y Equidad de Género se han dado a conocer a las mujeres que en su mayoría manifiestan no conocer, en esta primera atención. También se hace necesario la labor de las trabajadoras sociales para lograr la articulación institucional, canalización y seguimiento a mujeres víctimas de violencias que acuden permanentemente a la Casa de Igualdad.

b. Psicólogas

- Cambio de perfil

El no requerir experiencia en atención y trabajo con mujeres, implica una falta de reconocimiento a la labor desarrollada por las psicólogas en las CIO y al conocimiento y manejo específico del enfoque de género; también, un riesgo para la atención de las mujeres. Esto porque a las CIO no se pueden vincular profesionales sin un enfoque claro sobre la atención diferencial, sin enfoque de género, sin sensibilidad al trabajo con mujeres y sin capacidad de identificar problemáticas o violencias contra las mujeres en ocasiones poco evidentes o no reconocidas por ellas. En resumen se corre el riesgo de una pérdida del enfoque de la SDMujer y el valor agregado que identifica a la entidad.

- Bajo salario. El Salario no corresponde a la profesión. Hay una falta de reconocimiento del trabajo y los alcances.
- Se desconoce además el proceso de las psicólogas en la creación y puesta en marcha de la estrategia psicosocial

Se sugiere incluir una fase de entrevista en dónde pueda conocerse de manera más cercana y acertada el perfil de las aspirantes, su manejo del enfoque no solo constructorista (que era el único tenido en cuenta en el examen) sino también su enfoque de derechos y especialmente de género.

c. Administrativas

- Falta de claridad en perfil requerido para el cargo y los requisitos para participar.
- Baja correspondencia de competencias funcionales con la prueba aplicada.
- Falta de claridad con respecto a la información sobre el porcentaje asignado en la convocatoria al examen.

La información que aparece al momento de presentar el examen, muestra en la pantalla que la prueba a realizar tenía un puntaje de 30%. Una vez terminado el examen la SDMujer expide un comunicado donde hace la aclaración del error de la información que apareció previamente durante el examen, mencionando a última hora que de acuerdo a la resolución 0124/2015 el puntaje del examen será del 50%. Lo anterior permite encontrar inconsistencias frente a la claridad por parte de la SDMujer respecto a la información publicada a la hora del examen y, un cambio de reglas de la convocatoria que constituye el marco general que garantiza el debido proceso de las participantes en el mismo.

III. PETICIONES

Por lo expuesto anteriormente, le pedimos de manera respetuosa que acceda a las siguientes solicitudes y nos responda por escrito y dentro el término legal las inquietudes que a continuación se plantean:

1. Sírvasse suspender el actual proceso de selección, mientras se realiza la revisión y se realizan los ajustes correspondientes en el proceso de inscripción, admisión y evaluación.
2. Sírvasse informarnos cuál fue el proceso de planeación para realizar la convocatoria y quién estuvo a cargo de esta.
3. Sírvasse informarnos qué personas conformaron el equipo evaluador y cuáles es su experiencia en selección de personal y conocimiento en la política pública de mujer y equidad de género y específicamente la estrategia de territorialización.
4. Sírvasse informarnos cuáles fueron los criterios y los procedimientos para seleccionar las personas que ocupan los cargos de provisionalidad al interior de la Secretaría Distrital de la Mujer.
5. Sírvasse informarnos por qué no se tuvieron en cuenta dentro del presente proceso otro tipo de conocimientos y experiencias en género no formales.
6. Sírvasse indicarnos cuál es el mecanismo de subsanación, para tener la oportunidad de ingresar nueva documentación, incluida la que la Sdmujer expidió de manera tardía o incompleta.
7. Sírvasse informarnos los criterios con base en los que determinaron los tiempos para la fase de inscripción de la convocatoria.
8. Sírvasse informarnos los criterios con base en los que determinaron el tiempo de experiencia, las profesiones, los requisitos y los salarios de cada cargo.
9. Sírvasse indicarnos cuál es el mecanismo de solución de dudas y peticiones sobre la convocatoria.
10. Sírvasse informarnos quién es el responsable de la administración de la página web en lo relacionado con el concurso y el examen de conocimientos.
11. Sírvasse informarnos cómo se dio aplicación al decreto 019 de 2012 para dar cumplimiento a la Ley Antitrámites.
12. Sírvasse informarnos cuál es el procedimiento para las reclamaciones y su oportuna contestación.

13. Sírvese informarnos qué profesionales y con qué experiencia diseñaron los exámenes en cada cargo de la convocatoria. Así mismo, la manera en la que se subsanarán los errores presentados en los exámenes anteriormente descritos.
14. Sírvese informarnos que funcionaria realizará la primera atención.
15. Sírvese informarnos en qué normatividad se basan para otorgarle mayor puntaje a personas con orientaciones sexuales diversas a la heterosexual.
16. Sírvese informarnos el porcentaje de servidoras públicas antiguas que hasta el momento han clasificado en la convocatoria.

IV. NOTIFICACIONES

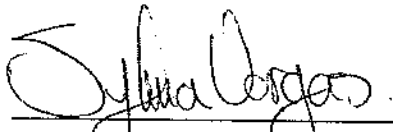
Para efectos de las notificaciones aportamos la siguiente dirección en la ciudad de Bogotá: Calle 22 A No. 47 -13, Apto 501.

Cordialmente,

NOMBRE	EDAD	FECHA
Angela Moncada Aguirre	1.010.182.081	
Flor Pila 14/3	415'82089	
Nidia L. Espejo Medina	52'832.564	

5

FIRMAS EQUIPO CIO RAFAEL URIBE URIBE



SYLVIA RAOLA VARGAS VILLALBA

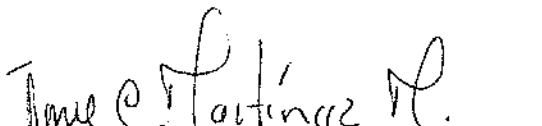
C.C.No.



ADRIANA MARCELA CEDIEL PEREZ

ADRIANA MARCELA CEDIEL PEREZ

C.C.No. 52.966.052 de Bogotá



IRENE CONSTANZA MARTINEZ MARTINEZ

IRENE CONSTANZA MARTINEZ MARTINEZ

C.C.No. 51.983.367 de Bogotá



DIANA MADELEN ORTIZ A.

DIANA MADELEN ORTIZ

C.C.No. 1.022.366.522 de Bogotá



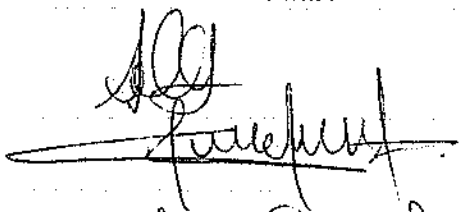
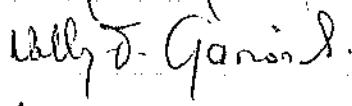
EMYLCE GONZALEZ RODRIGUEZ

EMYLCE GONZALEZ RODRIGUEZ

C.C.No. 20.666.189 de Junín

RESPALDO A DERECHO DE PETICIÓN

NOMBRE	CEDULA	FIRMA
YENNY PAOLA GUARNIZO SANCHEZ	1.053.790.825 Manizales	<i>Yenny Paola Guarnizo Sanchez</i>
ASTRID LEONOR DAZA GÓMEZ	52.763.057 Bogotá	<i>Astrid Leonor Daza G.</i>
CARMEN MARCELA BERNAL JIMENEZ	52.755.993 Bogotá	<i>Carmen Marcela Bernal Jimenez</i>
LIBIA LURDUY ORTEGON	41.523.207 Bogotá	<i>Libia Lurduy O</i>

NOMBRE	CEDULA	FIRMA
ANA CAROLINA MUNAIZ BERMÚDEZ	43373446	
ANAMARIA SANCHEZ	1016449083	
NELLY FABIOLA GARZÓN ARDILA	53721221	
ANDREA K. ROZO FOLIOCLIST	1016040089	ANDREA K. ROZO

