

CAPÍTULO 4 BIENESTAR

PUNTOS A NEGOCIAR

1. Realizar acciones que propicien la participación activa de las trabajadoras y trabajadores en el diseño, difusión, implementación y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, durante el primer semestre de 2016, a fin de garantizar que éste responda a sus intereses y necesidades, su diversidad y a los diferentes tipos de familia. Se sugiere que además de la realización de encuestas se implementen otros mecanismos de consulta respecto al tipo de actividades, su realización y evaluación.
2. Solicitar durante 2016 a la CCF hacer presencia regular en la entidad e implementar acciones permanentes de difusión de los servicios y beneficios que brinda a sus afiliadas y afiliados.
3. Gestionar en 2016 convenios con entidades públicas y privadas para facilitar el acceso de las trabajadoras, trabajadores y sus familias a actividades físicas y deportivas, recreativas y culturales.
4. Adelantar gestiones necesarias para que se dé cumplimiento a la solicitud mayoritaria de las trabajadoras y los trabajadores del cambio de Caja de Compensación Familiar.
5. Realizar durante el primer semestre de 2016 adecuación del lactario garantizando recursos físicos, técnicos, humanos y administrativos

PUNTOS A TENER EN CUENTA

MARCO CONCEPTUAL – BIENESTAR EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

Bienestar Social. Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de servidoras y servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que se ofrece a la comunidad.

Bienestar Social e Incentivos. El primero comprende, dos áreas que son la de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales. El segundo programa está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de las servidoras y los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, motivan a los servidoras, servidores y directivos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

2. PARA QUE DESARROLLAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR

Partiendo de la base de que los programas de Bienestar y Estímulos a los servidores y servidoras públicas dan cumplimiento a los lineamientos establecidos por el estado, y de que dichos programas permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de

los servidores, servidoras y sus familias, se pueden considerar que tienen de igual manera importantes beneficios al interior de las entidades, como:

- Fortalecer la identidad profesional de los servidores y servidoras
- Genera un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Generan actitudes a partir de las cuales los servidores y servidoras se sientan comprometidas e identificados con los valores, principios y objetivos de la Secretaría.
- Fortalecen la integración del servidor y la servidora pública y su familia a la cultura organizacional de las entidades y del sector.
- Restituyen al servidor y a la servidora pública su capacidad de servir tanto al gobierno y la administración como a la comunidad, para afirmar su convicción y certeza en la continuidad y pertinencia de su gestión.
- Convalidan la certeza de que toda inversión pública en el bienestar de los servidores, redundará siempre en beneficios y bienestar público para todos.
- Atienden la necesidad de trabajar en las capacidades intelectuales de las servidoras.
- Permiten una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.

JUSTIFICACIÓN

DESDE EL PUNTO DE VISTA NORMATIVO - MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son: Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País. Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional. Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos. Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998 Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos. Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. República de Colombia Ministerio de Educación Nacional Dirección de Descentralización Guía Programa de Bienestar Laboral Página 3 de 17 Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004. Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Decreto Ley 3057 de 1968. La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. Consagra que: "La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad." Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

DOCUMENTOS DE APOYO

Con el fin de conocer con más claridad, los contenidos y cobertura de los planes de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, así como de tener bases que fundamenten el diseño de estos planes acorde con las necesidades organizacionales e individuales de los docentes y directivos docentes, se pueden consultar los siguientes documentos y estudios de diagnóstico:

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)
- Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>)
- Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf)

SITUACIÓN ACTUAL EN LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER Y PROPUESTAS

PRIMER PUNTO: Plan Actual de Bienestar Social e Incentivos de la SDMujer no se socializó de manera efectiva ni por los diferentes medios idóneos con servidoras y servidores y no llega a todo el personal.

Las actividades previstas y realizadas en 2015 no fueron acciones significativas que apuntaran objetivamente al bienestar de servidoras y servidores. Tales acciones no representan una integralidad que permita realmente el bienestar de las servidoras y la protección social de las mismas, adicionalmente las que son fueron realizadas con mucha distancia en el tiempo entre unas y otras.

Actividades como el conversatorio programado pueden realizarse con mayor frecuencia.

Respecto de incentivos no pecuniarios como: — Becas de estudio para programas de educación formal. — Participación en proyectos especiales. — Patrocinio para la formulación y ejecución y mantenimiento o seguimiento de proyectos de investigación. — Programas de turismo social. — Plan de Salud Complementario. — Publicación de Trabajos en medios de circulación nacional. No se han ejecutado ninguno de los mencionados.

PROPUESTA: Diseñar el Plan de Bienestar teniendo en cuenta que las actividades realmente contribuyan al logro de los objetivo de bienestar de las servidas, servidores y sus familia, sus intereses y la diversidad de las familias. Contar con una caracterización socioeconómica de las servidoras y servidores que oriente la construcción del Plan de Bienestar. Evaluar todas las actividades desarrolladas de manera oportuna y con instrumentos que permitan medir el logro de los objetivos de las actividades en términos de su contribución al bienestar.

SEGUNDO PUNTO

La Caja de Compensación Familiar actual no ha hecho presencia regular y con información oportuna y concreta sobre sus servicios, lo que conduce al desconocimiento en este sentido por parte de las servidoras y servidores.

PROPUESTA: Se sugiere concertar con la Caja de Compensación un cronograma de actividades de presencia y difusión que sea socializado con todas las trabajadoras y trabajadores a través de los distintos medios de comunicación con que cuenta la entidad.
CCF → Cronograma de actividades y servicios y socializarlo.

TERCER PUNTO

PROPUESTA: Gestionar con IDR y Cinemateca la asignación de boletería

CUARTO PUNTO

Como es de conocimiento de la nueva administración, se realizó una encuesta al interior de la entidad para determinar si servidoras y servidores deseaban cambiar de Caja de Compensación, arrojando la misma como resultado que ellas y ellos deseaban un cambio y se manifestó concretamente a cuál CCF, cambio que hasta la fecha no se ha realizado.

Por lo anterior insistimos en el cambio de CCF toda vez que la actual no cumple con las expectativas para el bienestar de servidoras y servidores en cuanto a cobertura, costos, acceso y sistemas complementarios ofrecidos, de manera que tal bienestar se ve limitado en la actual afiliación.

PROPUESTA. Convocar a las CCF a que presenten sus ofertas y que sean oportunamente difundidas entre servidoras y servidores para una mejor elección de la CCF.

QUINTO PUNTO: LACTARIO

Se desconoce qué ha sucedido con su adecuación y la fecha para cuándo estará a disposición de las servidoras que lo necesiten. La respuesta de la administración es que no se cuenta con los implementos necesarios para su funcionamiento.

Se sugiere realizar gestión con entidades públicas o privadas que puedan proveer dichos elementos para su pronta adecuación.

En Colombia no existe regulación específica para el funcionamiento de un lactario. Pero en Latinoamérica países como Ecuador y Perú ya tienen legislación específica para el efecto.

Un lactario debe contener como mínimo los siguientes elementos y adecuaciones:

- **ESPACIO:** El espacio mínimo para un lactario no deberá ser menor de 10 metros cuadrados.

- **PRIVACIDAD Y COMODIDAD:** Al ser el lactario un ambiente de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna, deberá ser privado y exclusivo para su fin. Asimismo, debe contarse con elementos mínimos tales como: mesas, sillas y/o sillones con abrazaderas, dispensadores de papel toalla, dispensadores de jabón líquido, depósitos con tapa para desechos, entre otros elementos, que brinden bienestar y comodidad a las usuarias para la extracción y conservación de la leche materna.
- **REFRIGERADORA:** El servicio de lactario deberá contar con una refrigeradora o frío-bar en buen estado de conservación y funcionamiento para la conservación exclusiva de la leche materna. No se consideran lactarios aquellos espacios que carecen de refrigeradora o frío-bar.
- **ACCESIBILIDAD:** El servicio de lactario deberá implementarse teniendo en cuenta las medidas de accesibilidad para toda madre, incluidas aquellas con discapacidad, conforme a la normativa vigente, en un lugar de fácil y rápido acceso para las usuarias, de preferencia en el primer piso de la institución; en caso de disponer de ascensor, podrá ubicarse en pisos superiores.
- **LAVABO O DISPENSADOR DE AGUA POTABLE:** Todo lactario debe contar con un lavabo propio, o dispensador de agua potable y demás utensilios de aseo que permitan el lavado de manos, a fin de garantizar la higiene durante el proceso de extracción de la leche materna.

