

CAPÍTULO 5: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PUNTOS A NEGOCIAR:

Punto 1. Realizar actividades permanentes de difusión sobre los contenidos y actividades previstas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual deberá realizarse durante el 2016.

Punto 2. Gestionar e implementar jornadas para prevenir los riesgos psicosociales asociados con altos niveles de exigencia laboral, estrés y carga emocional a que están expuestos trabajadoras y trabajadores responsables de los servicios de atención psicosocial y socio-jurídica, lo cual deberá realizarse durante el 2016.

Punto 3. Revisar los peligros y riesgos laborales establecidos en la Secretaría Distrital de la Mujer, a fin de evaluar si estos se corresponden con las actividades que llevan a cabo las trabajadoras y trabajadores de la entidad, tanto en las distintas sedes como en los territorios, lo cual deberá realizarse en el primer semestre de 2016. Ajustar de acuerdo con los resultados de esta evaluación las actividades de prevención de estos peligros y riesgos con la participación activa de las y los integrantes del Comité paritario de Salud Ocupacional de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Punto 4. Revisar las condiciones físicas, ambientales y tecnológicas de las diferentes sedes de la Secretaría Distrital de la Mujer, en el primer semestre de 2016, a fin de garantizar condiciones dignas de trabajo para las trabajadoras y trabajadores, así como condiciones de accesibilidad para personas con discapacidad.

JUSTIFICACIÓN

1.1. CONCEPTUALIZACIÓN

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de la Mujer, de acuerdo a la normatividad existente en la materia, y a la lectura de necesidades en términos de prevención y atención a riesgos laborales que puede realizarse en la cotidianidad de los quehaceres desarrollados al interior de la entidad, así como a la singularidad de necesidades identificadas en las vidas de quienes desarrollan los mencionados quehaceres, debe fundamentalmente *propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora de la SDMujer.*

En este sentido, resulta vital que la administración de la entidad dirija acciones encaminadas a la prevención de cualquier daño físico y mental que pueda afectar la salud de las personas, y que este derivado de las condiciones de trabajo, en la perspectiva de preservar, mantener y mejorar de manera integral la salud individual y colectiva de las y los trabajadores de la entidad.

En cumplimiento a tal fin es necesario desarrollar acciones periódicas para la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores y a partir de allí elaborar un panorama de riesgos presentados en los sitios de trabajo y en el desarrollo de las tareas, y al tiempo conocer la localización y evaluación de los mismos, y la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.

Dentro de los riesgos a identificar es preciso resaltar los **Factores protectores** y **Factores de riesgo psicosociales** que comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la entidad y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales influyen en la salud y el desempeño de las personas, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias.

- **Factores psicosociales intralaborales** su evaluación comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora:

Gestión organizacional, Características de la organización del trabajo, Características del grupo social de trabajo, Condiciones de la tarea (demandas de carga mental, nivel de responsabilidad directo en el cumplimiento de la tarea, demandas emocionales, definición de roles), Carga física, Condiciones del medioambiente de trabajo (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración), pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización, Jornada de trabajo, beneficios recibidos a través de los programas de bienestar.

- **Factores psicosociales extralaborales**, su evaluación debe contar como mínimo con la siguiente información con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora: Utilización del tiempo libre, Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud, Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos, Acceso a servicios de salud.

El plan anual de trabajo correspondiente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría Distrital de la Mujer debe mantenerse actualizado y disponible para las autoridades competentes de vigilancia y control.

1.2. MARCO JURÍDICO:

- **Ley 9ª de 1979** -Por la cual se dictan Medidas Sanitarias
- **Resolución 2400 de 1979** -por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- **DECRETO 614 DE 1984 (marzo 14)** por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
- **RESOLUCIÓN 1016 DE 1989 (Marzo 31)** del Ministerio de trabajo y seguridad social y de salud. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- **Decreto Ley 1295 de 1994** -por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
- **Ley 872 de 2003** - Crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público
- **RESOLUCIÓN 002646 DE 2008** (julio 17) del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **Ley 1562 de 2012** - Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- **Decreto 1072 de 2015** -Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

1.3. NECESIDAD DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

No hay pleno conocimiento sobre la existencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Este desconocimiento limita la activa participación de las funcionarias en las actividades programadas en el marco de este sistema. Se percibe en la matriz de riesgos de la vigencia 2015, un evidente desconocimiento frente a la estructura física y ambiental de la entidad, así como de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral de quienes trabajan en la misma.

En este sentido, respecto a los riesgos identificados en la estructura física de la entidad es importante señalar:

- Almacenamiento inadecuado del archivo en toda la entidad; esta situación no garantiza la custodia ni la manipulación adecuada del mismo.
- Insuficientes salidas para la evacuación de todas las personas que trabajan en la entidad en caso de emergencias: temblores, terremotos, inundaciones, incendios, descargas eléctricas.
- Ausencia de alarmas para aviso de evacuación en caso de emergencias.
- Se percibe un riesgo de intoxicación ante posibles escapes de gas en el nivel central.
- Presencia permanente de humedades en toda la entidad que producen enfermedades respiratorias en las funcionarias y alergias de diverso tipo (laringitis, rinitis, tinitus, amigdalitis crónica, infección respiratoria aguda, otitis, etc).
- Falta de ventilación en todos los espacios de la entidad en el nivel central.
- Falta de iluminación en todos los espacios de la entidad en el nivel central.
- Puestos de trabajo sin suficientes condiciones ergonómicas.
- No se cuenta con una estrategia para prestar primeros auxilios: el botiquín es muy reciente y no se ha socializado el protocolo de utilización del mismo en la entidad.
- Insuficiente número de baños; los existentes no están acorde al número de personas que trabajan en la entidad y no cuentan con las demandas de higiene y salubridad requeridas: no tienen extractores.
- Ausencia de espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de las y los trabajadores.

Del mismo modo, se identifican factores de riesgo psicosocial asociados a:

- Cargas excesivas de trabajo que demandan la extensión del tiempo asignado a la jornada laboral.
- Estrés como respuesta a las dificultades constantes de articulación con otros sectores, y entidades públicas, en el marco de sus competencias. Esta es una actividad que abarca el grueso de las direcciones misionales: la importancia de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en el Distrito Capital suele quedar por fuera de las agendas de los diferentes sectores de la administración distrital y no constituye una prioridad.
- Cargas psíquicas y emocionales, particularmente en la Dirección de Eliminación de Violencias y la Dirección de Territorialización, por el compromiso psicoafectivo y demandas emocionales que puede implicar la atención permanente de casos de mujeres víctimas de violencias.

Teniendo presente lo mencionado con anterioridad, y acorde a la normatividad existente en la materia, proponemos:

- Realizar visitas a los puestos de trabajo para conocer los riesgos físicos y psicosociales existentes, emitiendo informes a la gerencia, con el objeto de establecer los correctivos necesarios.
- A la luz de la identificación de factores de riesgo psicosocial de carácter intra y extra laboral, gestionar e implementar jornadas que procuren la prevención de estos riesgos y la atención de los impactos de los mismos ya experimentados por las funcionarias.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- Estudiar e implementar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio, y realizar las acciones correctivas a que haya lugar.
- Identificar y evaluar, mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgos del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de quienes trabajan en las diferentes sedes de la SDMujer.
- Investigar los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos, determinar sus causas y aplicar las medidas correctivas para evitar que vuelvan a ocurrir.

- Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.
- Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios. Es necesario que se socialice con las funcionarias de la entidad el objetivo de la realización de estos exámenes y se les dé a conocer oportunamente los resultados y el procedimiento para emprender los correctivos a que haya lugar.
- Mantener un servicio oportuno de primeros auxilios y darlo a conocer a todas las personas que trabajan en la entidad.
- Gestionar dispensadores de tampones y toallas higiénicas.
- Adecuar espacios para el descanso, como medios para la recuperación física y mental de las y los trabajadores. Así como espacios adecuados para el consumo de alimentos en las horas del almuerzo y pausas en la mañana y en la tarde.
- Organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta: edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores y trabajadoras.
- Conformación, organización y efectiva operación de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma, comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.
- Proporcionar a través de organizaciones y entidades educativas expertas en el tema, herramientas para prevenir y contrarrestar el agotamiento emocional en el nivel individual y colectivo.
- Garantizar el acceso, de las funcionarias que lo requieran, a acompañamiento psicosocial, psicoterapéutico, terapéutico y médico para el abordaje de expresiones o síntomas derivados del agotamiento emocional.
- Solicitar a la ARL visitas periódicas para la identificación de las condiciones físicas de la entidad y evaluación de correctivos ante los riesgos psicosociales, biológicos, químicos y físicos identificados, así como la socialización de los mecanismos a través de los cuales se hace efectiva la protección y atención ante accidentes y enfermedades laborales.
- Solicitar a la ARL una verificación de los niveles de riesgo asignados a cada profesional de acuerdo a los riesgos a los que están expuestas y las características de las actividades desarrolladas. Y socializar con las profesionales las implicaciones de cada nivel de riesgo.
- Coordinar con la Caja de Compensación Familiar la realización de actividades que propendan por la prevención y atención a riesgos y enfermedades laborales.