

CAPÍTULO 6: PETICIONES GENERALES

1. PUNTO A NEGOCIAR

Punto 1: Realizar dos talleres (uno cada semestre), sobre el “Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral y los procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital”, establecido mediante el Decreto 044 de 2015, lo cual deberá realizarse durante el 2016. Se deberá vincular a estos talleres al 100% de trabajadoras y trabajadores de la entidad.

2. JUSTIFICACIÓN DESDE EL MARCO NORMATIVO

Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, Artículo 1°, cuyo objeto es “(...) definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

La Ley define como bienes jurídicos protegidos “(...) el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.

Asimismo, en el Artículo 2°, establece que son modalidades del acoso laboral “(...) el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laborales”.

Ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”, modifica el Código Penal, el cual en el Artículo 210A, tipifica como conducta punible el acoso sexual.

Ley 1482 de 2011 “Por medio del cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones” (Más conocida como Ley contra el Racismo y la discriminación), Art. 5°, “El Código Penal tendrá un artículo 134 C del siguiente tenor: (...) La conducta esté orientada a negar o restringir derechos laborales”. Modificada por la Ley 1752 de 2015 “Por medio del cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”.

Decreto Distrital 044 de 2015 “Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital”, **Artículo 6, Procesos de formación y sensibilización.** “Los Comités de Convivencia Laboral de las entidades distritales establecerán mecanismos y espacios de formación y sensibilización al interior de los mismos, en aras del mejoramiento del ambiente laboral y de la transformación de imaginarios culturales proclives al acoso laboral o sexual laboral, con miras a generar una cultura de tolerancia cero frente a dichos fenómenos de

violencia en contra de las mujeres y de las (os) ciudadanas (os) en sus lugares de trabajo, en concordancia con lo establecido en los Decretos 515 de 2006 y 437 de 2012". **Artículo 7º. Seguimiento.** Se adoptarán las herramientas de seguimiento, implementación y prevención, elaboradas en conjunto entre la Secretaría General y la Secretaría Distrital de la Mujer y las demás entidades comprometidas en la aplicación de este Decreto, con el fin de hacer seguimiento a la aplicación del Protocolo en el Distrito Capital".

3. SITUACIÓN EN LA SDMUJER

Aplicación en el 2014 de una encuesta de Transversalización de la Igualdad de Género en la SDMujer, en la cual se indagó sobre acoso laboral y acoso sexual laboral.

Sensibilización en el 2015 sobre el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.

Desconocimiento por parte de servidoras y servidores públicos sobre los procedimientos a seguir para realizar la denuncia sobre el acoso laboral y el acoso sexual laboral.

Fortalecer el Comité de Convivencia Laboral de la SDMujer y definir el protocolo a seguir en relación con los casos de acoso laboral y acoso sexual laboral.

4. PUNTO A NEGOCIAR

Punto 2: Realizar dos jornadas, una para la construcción participativa del Plan Estratégico de la entidad y otra para la socialización de los proyectos de inversión, con las trabajadoras y trabajadores de la entidad, durante el 2016.

5. JUSTIFICACIÓN

La Planeación Estratégica se relaciona con las decisiones, así como con las líneas y objetivos estratégicos que contribuyen a alcanzar la misión y visión de la entidad. De igual forma, se asocia con la generación de los impactos, efectos, resultados y productos a obtener en relación con las políticas a desarrollar para garantizar los derechos de las mujeres.

Algunas de las características de la Planeación Estratégica son:

- Permite alcanzar las metas de la entidad.
- La planeación adelantada es a mediano plazo (4 años).
- Se hace con base en el análisis del entorno y las competencias de la entidad.
- Se establece un sistema de indicadores para medir los resultados.
- Contribuye al desarrollo de la estructura programática.

Se sugiere para la construcción e implementación de la planeación de la entidad, que se propicien espacios de participación de las y los servidores de la entidad, en lo que tiene que ver con la construcción de la misión, visión, líneas y objetivos estratégicos. Al igual que para la construcción, implementación, seguimiento y evaluación de los procesos, políticas institucionales y proyectos de inversión. Esta propuesta se fundamenta en que la gerencia pública se sustenta en el talento humano de la entidad.