

SUSCRITO EL 19 DE MAYO DE 2018										
ITEM	SOLICITUD	ACUERDO No.	ACUERDO	TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLES	SEGUIMIENTO	ESTADO	PORCENTAJE	observación	
SEGUIMIENTO A ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO 2015 Y 2016	Continuar con las reuniones de seguimiento pactadas en el marco del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito en el 2015 y 2016, estableciendo un cronograma de reuniones y matutinas de seguimiento y coordinación, entre la Secretaría Ejecutiva de la Mujer y SINTRAMUNICIPALES (SINTRAMUNICIPALES Título 1- Capítulo 1- Numeral 1)	1	Realizar 2 o 3 reuniones de seguimiento	20 de junio de 2018 en adelante	Por parte de SINTRAMUNICIPALES se designan como asistentes a las reuniones de seguimiento por Sintramunicipales: Elio Marín, Rita Méndez, Luz Zúñiga Rojas y por Sintramunicipales: Rosendo Nieto e Iván Garzón, además Israel Por parte de la Administración, se designa a la Subsecretaría de Gestión Corporativa y la Dirección de Talento Humano.	En la Vigencia 2018 se han efectuado tres sesiones de Seguimiento, en mayo de 2018, julio y agosto 15 de 2018, a evaluar la última reunión de seguimiento la próxima o segunda semana de diciembre	CUMPLIDO	1.15		
		2	2.1. Realizar jornadas de Inducción y Reinducción sobre el mapa de procesos de la entidad buscando los mecanismos que garanticen que la información llegue a servidores, servidoras y contratistas.	31 de diciembre de 2018.	Oficina Asesora de Planeación, Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano	• VIGENCIA 2018 se realizaron dos jornadas de Inducción y reinducción en las cuales se realizó socialización del Mapa de Procesos de la entidad, 31 de mayo y el 29 de junio de 2018. Para la vigencia 2019 se realizaron jornadas de inducción a los y las servidores que ingresen a la entidad que imparten las funciones de la Dirección de Talento Humano en: Inducción y Visión de la entidad, estructura organizacional, información general de la entidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y un evaluación de desempeño y a través del aplicativo PACO del Servicio Civil Distrital se le da la clase de ingreso para el traslado al servicio público. Ingreso al Servicio Público del DASCO. A través del curso virtual de eliminación de violencia contra las mujeres se hizo inducción y reinducción a 141 servidores de la Planta de Personal Permanente y provisional de la entidad. Se realizaron las siguientes jornadas de Inducción y reinducción: 1. Política Pública de Mujeres y equidad de Género y 2) Ruta de atención. Estado: CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15		
			2.2. Socializar la medición de carga de trabajo. Socializar el resultado del levantamiento de carga laboral realizada en 2017.	Segunda semana de 2018 con fecha límite 31 de diciembre 31 de 2018	Subsecretaría de Gestión Corporativa, Oficina Asesora de Planeación, Dirección de Talento Humano,	Mediante oficio No. 1-2018-003025 de 2018 se remitió al Sindicato Sintramunicipales, los reportes de la medición de carga de laborales y todos los soportes respectivos. Se envió a sintramunicipales con la Matrícula adjunta en anexo copia de oficio y soportes para consulta. ESTADO: CUMPLIDO.	CUMPLIDO	1.15		
		3	Exponer el tema en la Mesa de Trabajo que se realiza con la Secretaría Distrital de Planeación, para la discusión del anteproyecto de presupuesto de 2019.	30 de septiembre de 2018	Subsecretaría de Gestión Corporativa, Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, y Dirección de Talento Humano.	La Dirección Administrativa y Financiera en los meses de anteproyecto 2019, expuso el tema de asignación de recursos por ampliación de la planta y le fue contestado que dentro del presupuesto de formalización del empleo público la principal contingencia presentada por la creación de la totalidad de empleos de carácter permanente correspondiente al límite fijado por el artículo 53 de la Ley 617 de 2000 que indica que durante cada vigencia fiscal, los gastos de funcionamiento de Depend. D.C., no pueden superar el 50% como proporción de sus ingresos de nivel destinación, la formalización genera una disminución en los gastos de funcionamiento en el componente gastos asociados a la nómina el cual puede disparar el indicador por encima del 40% en una sola vigencia quedando muy cerca al límite fijado por la Ley y por consiguiente restringiendo la posibilidad de aumento en los gastos de funcionamiento para la vigencia 2019. ESTADO: CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15	COMUNICADO FUERA DEL ACUERDO: LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL, según en el informe de cumplimiento, la entidad no tiene la capacidad de superar la prueba de persistencia para el cumplimiento de un contrato indefinido y se debe continuar con el nivel de carga laboral para que pueda ser atendido.	
POLÍTICA LABORAL	Garantizar que las condiciones y criterios para la realización del concurso abierto de méritos y pruebas definitiva de los empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer, asegure el derecho a la estabilidad laboral, la objetividad, la transparencia, así como el acompañamiento y representación de la organización sindical. Informando de manera oportuna sobre las etapas del proceso, a través de los diferentes medios de comunicación con que cuenta la entidad. (SINTRAMUNICIPALES Título 1- Capítulo 2- Numeral 4)	4	Informar de manera oportuna sobre las etapas del concurso de méritos que se adelanta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de los diferentes medios de comunicación con que cuenta la entidad.	De 31 de agosto de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa, Dirección de Talento Humano, Comunicaciones	previo a la iniciación de la convocatoria pública para la prestación de empleos de carrera de la Secretaría de la Mujer, la entidad adelantó con las organizaciones sindicales, jornadas para revisión y manual de Funciones y Competencias 2. Se dio el espacio a las organizaciones sindicales para efectuar observaciones como al efecto lo hicieron mediante radicaos. 2-2018-000356 del 26 de noviembre de 2018. 3. De igual manera se adelantaron reuniones con las Organizaciones Sindicales en la Comisión Nacional del Servicio Civil tal como están en los Actos del 05 de febrero de 2019 con el objeto de que la comisión evaluara inquietudes sobre el proceso de selección y la organizaciones sindicales hicieron las solicitudes a al caso sobre el enfoque de política pública de mujer y equipo de género que debe tener el proceso y la calidad de los servidores que deben recibir las pruebas. 4. La entidad solicitó ante la Comisión Nacional del Servicio Civil un documento técnico en el que se solicite la garantía y el establecimiento de los derechos humanos de las mujeres y al logro de la igualdad de género, incorporando específicamente los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial en el quehacer institucional de la Administración distrital, de manera amplia le solicitó se establezcan criterios objetivos que privilegien la participación y acciones de las mujeres. 5. Las organizaciones sindicales mediante oficio y luego de la reunión con la CNSC, manifestaron estar de acuerdo con la evaluación de los componentes de las pruebas de competencias básicas y funcionales, comportamentales y valores de microdominio, como al efecto quedó en la convocatoria de la OPEC publicada 6. Finalmente, la entidad tiene publicado de forma permanente en la página web de la entidad la información básica de la convocatoria y el banner permanente con el link de la casa para mantener al día la información del proceso. Soporte se encuentra en la Internet de la entidad. se adjuntan soportes archivo adjunto	CUMPLIDO	1.15		
			5.1. Se evaluará la prueba piloto y de acuerdo con el resultado obtenido, se tomará la decisión para la implementación de la modalidad de teletrabajo.			Se evaluó la prueba piloto de teletrabajo a través de informe final. Se adjunta soporte al soporte co el	CUMPLIDO	1.15		
			5.2. Publicar los resultados de la evaluación siendo divulgado a las y los servidores de la entidad.			Fue publicado en la Intranet según soporte adjunto	CUMPLIDO	1.15		

Carre w

CAPACITACIÓN	Garantizar la puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo, previendo entre otros factores, atender las necesidades específicas de sus servidores y servidoras públicas que lo ejercen, incluidas las madres o padres cabeza de familia con hijos/as en condiciones de discapacidad, con enfermedades que requieren atención especializada y enfermedades infecciosas, enfermedades crónicas, así como la planeación estratégica y conservación de dicho modalidad de teletrabajo entre ellas trabajadoras-empleadas y la relación con las funciones a cargo, el respeto por los tiempos asignados a esta modalidad, el acompañamiento institucional permanente, la asignación de los recursos a que haya lugar, entre otros factores, previa recolección de la evidencia de la prueba piloto de teletrabajo en la Secretaría Distrital de la Mujer, a más tardar en el mes de julio de 2018, a través de los diferentes canales de comunicación con que cuente la entidad. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 2 - Numeral 5)	5	5.3. En el caso en que la entidad implemente la modalidad de teletrabajo, además del agudamiento de las reglas establecidas de la normatividad vigente, se tendrán en cuenta las condiciones especiales de servidores y servidoras públicas cuando a ello haya lugar.	31 de julio de 2018.	Subsecretaría de Gestión Corporativa - Dirección de Talento Humano.	ACCIONES DESARROLLADAS 2019 -Asistencia a las reuniones en la Secretaría General frente a los lineamientos para implementar Teletrabajo. -Se acordó que las servidoras públicas de la Dirección de Desarrollo Institucional de la Secretaría General, realicen tres sensibilizaciones reduccionistas con la implementación de Teletrabajo, para el Nivel Directivo, Ejecutivo Técnico de Gestión y Desarrollo Institucional de Teletrabajo y servidores y servidoras de la Entidad, quedando pendiente establecer los días y horarios de los espacios para realizar sensibilizaciones. -La Dirección de Talento Humano presentó la Resolución "Por la cual se dictan los lineamientos para la implementación del teletrabajo en la Secretaría Distrital de la Mujer y se adoptan otras disposiciones", la cual se encuentra en revisión en la Subsecretaría de Gestión Corporativa y en la Oficina Asesora Jurídica de la Entidad. Siendo así, se están esperando lineamientos de la Secretaría General de la Alcaldía para proceder a implementar el teletrabajo bajo los nuevos aspectos presupuestales que deben ser tenidos en cuenta para reconocer los servicios públicos, de acuerdo con lo previsto en el numeral 7 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008. La Secretaría General de la Alcaldía capacitó y sensibilizó el nivel directivo en el Alineamiento de gobierno se recibieron los lineamientos presupuestales para el pago de los servicios, por lo que se agudó el proyecto de Resolución del teletrabajo. Se informó que mediante Resolución se adoptó el teletrabajo y en la vigencia 2020 puede darse implementación a lo allí establecido. ESTADO: CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	Preservar la vigencia de los empleos temporales creados mediante Decreto Distrital No 0388 del 16 de septiembre de 2016, los cuales tienen duración hasta el 30 de junio de 2018, asumiendo en caso que las funciones propias de las cargas hacen parte de la autonomía de la Entidad. Dicha preservación deberá ser informada a las y los servidores de la Planta Temporal de la Secretaría Distrital de la Mujer el 30 de abril de 2018. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 2 - Numeral 5)	6	La Administración garantizará y brindará la protección de la planta temporal, por un tiempo mínimo de seis meses, ante las entidades competentes.	30 de junio de 2018.	Despacho, Subsecretaría de Gestión Corporativa, Dirección de Talento Humano, Dirección de Territorialización de Dirección y Participación, y Oficina Asesora de Planeación.	La Secretaría Distrital de la Mujer, gestionó ante el Departamento Administrativo del servicio civil Distrital y la Secretaría Distrital de Hacienda, la viabilidad técnica y presupuestal respectivamente, y presentó ante el Despacho del Alcalde, la prerrogativa de los empleos de la planta temporal mediante Decreto 388 de 2016 y se prorrogó la totalidad de los empleos temporales mediante Decreto 381 de 2019 hasta el 30 de junio de 2020. Es decir, más allá de acuerdo en la mesa de concertación sindical. Se adjunta copia de decreto. ESTADO: CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	Gestionar con universidades públicas y privadas que cuenten con programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, convenios o alianzas que posibiliten a las trabajadoras y trabajadores el acceso a procesos de capacitación en temas relacionados con la totalidad de la entidad y complementen los sectores previstos en el Plan Institucional de Formación y Capacitación. La anterior deberá realizarse durante el 2018 y 2019, dando cumplimiento estricto al cronograma previamente establecido. Implementación estratégica que garantice el acceso a los procesos de capacitación acordados. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 3 - Numeral 1)	7	Definir estrategias de información dirigidas a que todo el personal de la Secretaría Distrital de la Mujer y en especial quienes ocupan empleos de carácter temporal, estén informados y participen de las actividades cuando a ello haya lugar. Este acuerdo adopta las indicaciones de SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 3 - Numeral 1 y 2.	31 de diciembre de 2018 y en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	A través de los canales internos de comunicación (boletines, correo institucional, se informaron a las y los servidores de planta y temporal, las actividades de capacitación en la vigencia 2018 y 2019. VIGENCIA 2019 En lo que va corrido del 2019 se han efectuado capacitaciones sobre MIPG en la sede central y en las Casas de Igualdad y Oportunidad MIPG en riesgo e Indiferencia. Se adjunta copia de decreto. En la presente vigencia 2019 de igual manera se efectuó la capacitación a través de los canales institucionales. Soportes: Diálogo se encuentran los planes de capacitación ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
CAPACITACIÓN	Incluir en el Plan Institucional de Capacitación del 2018 y 2019, la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a las trabajadoras y trabajadores en materia de negociación colectiva, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 16 del Decreto 160 de 2014. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 3 - Numeral 3)	8	8.1. Incluir en el plan institucional de capacitación una actividad relacionada con formación en materia de derecho de asociación y negociación colectiva a partir del año 2018. Así mismo, se incluirá en las jornadas de inducción y reintroducción en especial a los estudiantes firmantes del alijo.	31 de diciembre de 2018, y en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Se incluyó en el plan de Capacitación y formación (resolución No. 0093 del 28 de febrero de 2019, EL TEMA DE FORMACIÓN EN MATERIA DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN SINDICAL, se adjunta plan de capacitación. Se programó para el día 08 de mayo de 2019 en las instalaciones de la sede de capacitación de la Comandante Dignita de Bogotá pero no tuvo la inscripción oportuna, solo se inscribieron tres (3) servidores. No concurren con el Sindicato y consiguientemente reprogramar la sesión de capacitación. ESTADO: PENDIENTE DE VOLVER A PROGRAMAR. CITACIÓN A CAPACITACIÓN.	CUMPLIDO	1.15
	La Administración otorgará un espacio al sindicato SINTRADISTRIALES durante las Jornadas de Inducción y reintroducción a servidores y servidoras públicas nuevas con el fin de brindar información pertinente de los temas laborales y sindicales. (SINTRADISTRIALES - Título II - 4. Garantías Sindicales - Numeral 4.3)		8.2. Las organizaciones sindicales en las jornadas de inducción - reintroducción, socializarán temas como el derecho de libre asociación, la constitución de sindicatos o asociaciones y negociación colectiva.			Comprenderse Organización sindical; disponer del capacitador. Entidad: Consegua el sitio para la capacitación y divulgar por los medios de comunicación. Nueva Fecha 06 de diciembre de 2018 a 18:00 Sáb de Juntas de la Secretaría Distrital de la Mujer. Se realizó una segunda convocatoria y se efectuó la capacitación que fue impartida por Sindicalistas. ESTADO: CUMPLIDO		
	Realizar en el 2018 y 2019, cursos talleres, que cada año, sobre los derechos de libre asociación, constitución de sindicatos o asociaciones y negociación colectiva, establecidos en los artículos 38, 39 y 55 de la Constitución Política. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 3 - Numeral 3)		9.1. Continuar utilizando los mecanismos de publicidad para los eventos de bienestar e implementar otros mecanismos de divulgación, entre los cuales se encuentra la creación de un chat con las servidoras públicas con funciones administrativas en cada una de las dependencias y Casas de Igualdad.			Se ha continuado con la utilización de los medios institucionales para la socialización de las actividades en materia de Bienestar y Capacitación. Desde la Dirección de Talento Humano se creó un chat con las servidoras administrativas (voluntario) para socializar la información. Es de anotar que algunas de las servidoras no dieron su consentimiento para incluir en el chat. Quien administró el grupo es la servidora Mary Sanchez Jaramila, quien se desamparó como auxiliar de la Dirección de Talento Humano. ESTADO: CUMPLIDO		
CAPACITACIÓN	Conseguir conjuntamente, entre trabajadoras y trabajadoras, la organización sindical y la administración, una estrategia de seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría de la Mujer para el 2018. Para el año 2019 implementar diversas estrategias de promoción de información a fin de garantizar que éste corresponda a los intereses y necesidades, en diversidad y a los diferentes tipos de familias; dando cumplimiento estricto a las actividades y al cronograma previamente establecido para su implementación y seguimiento. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 4 - Numeral 1)	9	9.2. Continuar realizando el diagnóstico del Plan de Bienestar, incluyendo variables referidas a la composición de las familias.	Del 1º de julio de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	VIGENCIA 2018: se realizó la actividad de bienestar de la Familia diversa. Para el Plan de Bienestar de 2019 se formalizaron mediante circulares numeradas 0017 del 28/11/2018 y Circular 005 del 14/04/2019 el derecho a disfrutar un día remunerado por semana para convivir y disfrutar el día de la Familia. Dentro del plan 2019 se programaron actividades que permiten integrar en la familia, (cine) ESTADO: CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
			9.3. Hacer seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar, por parte de las organizaciones sindicales a través de las servidoras públicas que como representantes de todas las servidoras públicas de la entidad, hacen parte de la Comisión de Personal de la Secretaría.			a revés de la Comisión de Personal se realizó el seguimiento a las actividades de bienestar y capacitación del año 2018 y se pusieron a consideración los dispositivos y actividades dispuestas para la vigencia 2019, según consta en acta del 28 de febrero de 2019. Sesión del 15/02/2018 se efectuó el seguimiento al plan de Bienestar y capacitación 2018 y el 27 de 02/2019 seguimiento y aprobación de los planes 2019 ESTADO: CUMPLIDO		

Carrera

[illegible]

Centum

<p>Implementar una estrategia democrática y con enfoque diferencial, lo cual se logra como consecuencia la organización equitativa de las parqueras asignadas hasta ahora a las Direcciones del nivel central, permitiendo el uso de estas por parte de los trabajadores y trabajadoras de manera rotativa y equitativa. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 4 - Numeral 5)</p>	<p>14</p>	<p>14.3. Realizar encuesta con el fin de tener certeza de cuántos usuarios tienen interés en hacer uso de esos cupos de parqueadero.</p> <p>14.3. Elaborar reglamento de uso de los parqueaderos.</p> <p>14.4. Efectuar rotación periódica cada seis (6) meses de la disponibilidad de los cupos para parqueadero adicionales, en los que se contemple entre otros pica y placa, vacaciones, y licencias.</p>	<p>14.2. 31 de agosto de 2018</p> <p>14.3. 30 de septiembre de 2018</p> <p>14.4. 30 de marzo de 2019 en adelante.</p>	<p>Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Gestión Administrativa y Financiera.</p>	<p>Para efectuar los rotos, se hace publicación a toda la entidad, encuesta de interesados por medio de la boletín.</p> <p>El reglamento de uso de los parqueaderos del edificio elemento es el establecido por la Administración del edificio y aplica todas las entidades que tienen sede en este edificio, por lo que no es permitido a LA Alcalde ejercer un reglamento propio. No obstante se manifiesta que a la fecha no fueron presentados ningún inconveniente o objeción derivada del uso del parqueadero. El beneficio del parqueadero es compartido y relativo para optimizar los cupos asignados, se han efectuado 4 rotos en lo que va corrido del año y se tienen en cuenta para los rotos, las vacaciones y licencias de quienes se postulan al rotos para evitar que el parqueadero no sea utilizado.</p>	<p>CUMPLIDO</p> <p>CUMPLIDO</p> <p>CUMPLIDO</p>	<p>1.15</p> <p>1.15</p> <p>1.15</p>
<p>Para servidores y servidoras públicas que utilizan la bicicleta y el transporte público como medio de transporte para llegar al lugar de trabajo, tendrán como incentivo, la compensación del tiempo para las rotas en semana santa y fin de año, gestionando incentivos adicionales como la disminución del cubro del parqueadero. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 4 - Numeral 7)</p>	<p>15</p>	<p>Para las servidoras y servidores de la entidad, que hayan hecho uso de la bicicleta por 90 días hábiles, se tendrá derecho a 4 horas compensadas de los días de reposo en semana santa o diciembre, respetando la media jornada de 30 días que establece la ley y la suspensión de los permisos del reglamento que para tales efectos se establezca.</p>	<p>31 de diciembre de 2018 y en adelante.</p>	<p>Subsecretaría de Gestión Corporativa, Subsecretaría de Gestión Administrativa y Financiera y Dirección de Talento Humano</p>	<p>Se emitió la Resolución 0641 del 26 de diciembre de 2018, en la que otorga:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) Las servidoras y servidores públicos recibidos medio día laboral remunerados por cada semana (90) veces que corresponden haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad. 2) Cada año calendario se realizará en enero el censo de llegadas en bicicleta. 3) Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día. 4) Las servidoras y servidores públicos beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) meses días remunerados al año. 5) Para las servidoras y servidores de la entidad, que hayan hecho uso de la bicicleta por noventa (90) días hábiles, se tendrá derecho a cuatro (4) horas compensadas de los días de reposo en semana santa o diciembre. 6) Para efectos del disfrute, no se podrán acumular meses días remunerados, además solo podrá ser objeto de disfrute en tiempo de vacaciones, en ningún caso será objeto de compensación económica. <p>ESTADO CUMPLIDO</p>	<p>CUMPLIDO</p> <p>CUMPLIDO</p>	<p>1.15</p> <p>1.15</p>
<p>La administración se compromete a suscitar un convenio de plan empresarial en salud complementaria o plan de salud propiamente para que las servidoras y servidores públicos puedan gozar de la cobertura familiar y obtener mejores beneficios económicos. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 4 - Numeral 8)</p>	<p>16</p>	<p>Dar continuidad a la realización de feria de servicios con el fin de que las servidoras y servidores puedan tener acceso a la información general y sobre los beneficios en el tema de salud complementaria o medicina propiamente.</p>	<p>31 de diciembre de 2018</p>	<p>Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano</p>	<p>Se realizaron ferias de servicios, en la semana de la salud:</p> <ul style="list-style-type: none"> *23 de mayo: Feria de la Salud (Salud, Emergencias), asistieron 16 personas. *7 de junio: 18 personas participaron en la Feria de Salud - propiamente (Compensar y Medicinas - Salud). En la semana de salud MAg, se realizó la feria de servicios con fines, emergencias y plan complementario de las ops. Se realizaron ferias de servicios de manera permanente con la EPS complementaria. <p>ESTADO CUMPLIDO</p>	<p>CUMPLIDO</p>	<p>1.15</p>
<p>Promover acciones para el uso de la Sala de Bienestar existente en la Secretaría Distrital de la Mujer y darle la misma de elementos que contribuyan a garantizar la finalidad para la cual fue creada. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 4 - Numeral 9)</p>	<p>17</p>	<p>17.1. Dar la sala de bienestar con elementos adquiridos por la entidad, y se podrá complementar dicha dotación con elementos donados por las organizaciones vecinales.</p> <p>17.2. Se realizará una jornada entre las organizaciones vecinales y la administración para que reconozcan el espacio de la sala de bienestar las servidoras y servidores de la entidad.</p> <p>17.3. La administración establecerá un manual de uso de la sala de bienestar.</p>	<p>30 de septiembre de 2018</p>	<p>Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano</p>	<p>Los elementos para el desarrollo de actividades físicas, recreativas y/o relajantes que la Dirección de Talento Humano gestionó la dotación de la sala, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Tangram (12) *Pelotas antiestrés (50) *Cinescopia (80) *Escaleras (7) *Mandala (1 Bono) *Cokera (2 Cajas) *Masajador *Libros: "Guía práctica para aprender a conocer" *"Protección: Seguridad" *"Recetas colombianas de cardiología - cardiología en la mujer (2)" *"Estrategia Distrital para la respuesta a Emergencias" *"Guía de buenas prácticas control de peligros en la manipulación de cargas" *"Navegación (2)" *"Manual" *"Sopa de Letras" * * Relajante de cabeza <p>ESTADO CUMPLIDO</p> <p>Las servidoras y servidores de la entidad, reconocen la Sala como un espacio de bienestar, allí se realizan exclusivamente actividades de bienestar como: jornadas de spa, de relajación, toma de tensión arterial, en un punto de atención de las ops, del Fondo Nacional del Ahorro, de la Jornada de Caja de Compensación, es decir se le da uso exclusivo para el bienestar de las servidoras y servidores.</p> <p>Por otro lado, las servidoras y servidores utilizan la sala cuando se requiere para atender transitoriamente tema de salud, o estrés laboral y/o autocuidado.</p> <p>ESTADO CUMPLIDO</p>	<p>CUMPLIDO</p> <p>CUMPLIDO</p> <p>CUMPLIDO</p>	<p>1.15</p> <p>1.15</p> <p>1.15</p>
<p>La Administración velará por el bienestar y salud de los trabajadores, garantizando la hora de almuerzo y las pausas activas que todo trabajador debe tener en la jornada laboral. (SINTRADISTRIALES - Título 1 - Bienestar Social - Numeral 5.5)</p>	<p>18</p>	<p>Expedir una circular en la que se recuerde el disfrute de la hora de almuerzo.</p>	<p>31 de julio de 2018</p>	<p>Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano</p>	<p>Se expidió la Circular 0042 del 22 de agosto de 2018, sobre lineamientos en materia de Jornada Laboral en la que se incluyó el tema del disfrute de la hora de almuerzo. ESTADO CUMPLIDO</p>	<p>CUMPLIDO</p>	<p>1.15</p>
<p>Quejar tres (3) días remunerados, cuando el servidor o la servidora contralaga matutinos. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 4 - Numeral 10)</p>	<p>19</p>	<p>Conceder tres (3) días de permiso remunerado en virtud de lo previsto en el Decreto 648 de 2017, por maternidad, caso en el cual este se entenderá como justa causa.</p>	<p>31 de julio de 2018</p>	<p>Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano</p>	<p>La Secretaría Distrital de la Mujer adoptó el Plan de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2019 a través de la Resolución 0093 del 28 de febrero de 2019, en donde se incluyó los tres (3) días de permiso remunerado para las servidoras y servidores de la Entidad. ESTADO CUMPLIDO: VER PLAN DE BIENESTAR</p>	<p>CUMPLIDO</p>	<p>1.15</p>

Genove

GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Revisar las condiciones físicas, ambientales y tecnológicas de las diferentes sedes de la Secretaría Distrital de la Mujer y entidades con las que se tiene convenio (Fiscalía General de la Nación, Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia) para prestar los servicios en el primer semestre de 2018, realizar y socializar los hallazgos de la revisión de puestos de trabajo o fin de garantizar condiciones dignas de trabajo y de accesibilidad para personas con discapacidad. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 3 - Numeral 1)	20	20.1. Realizar un diagnóstico de los puestos de trabajo de las servidoras y comunitarias que se encuentran en instalaciones como (Fiscalía, Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia) las cuales se encuentran por fuera de las instalaciones del nivel central de la Secretaría de la Mujer	31 de diciembre de 2018	Subsecretaría de Gestión Corporativa, Dirección de Talento Humano, Dirección de Gestión Administrativa y Financiera y Oficina Asesora de Planeación.	La Oficina de Planeación suministró los equipos de cómputo a las personas que desarrollan sus labores fuera de la entidad, la DTH solicitó el listado de las personas, con fin de coordinar con la ARL las inspecciones a estos puestos de trabajo; sin embargo, el plan de trabajo con ARL se formalizó en el primer trimestre del año, asignando los recursos de renovación al desarrollo de las actividades contempladas en el plan de trabajo de la presente vigencia; en decir, ya se había oficializado el tema, antes del Acuerdo. La Dirección de Talento Humano realizó visita de inspección a la Secretaría Distrital de Salud, donde se encuentran contratistas de la entidad atendiendo la línea pregestión, como resultado de esta se llevó a cabo reunión con la DTH de Talento Humano de la SD Salud con el fin de proporcionar diagnósticos, adecuar los puestos de trabajo, o involucrarlos en actividades de seguridad y salud en el trabajo - SST. Por su parte la SD Mujer hizo entrega de elementos organizativos (coppo pies y elevadores de pantalla) y coordinará una jornada de spa para el equipo de trabajo. De otra parte, se llevó a cabo reunión con el Director de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, y se realizó una reunión para de involucrar los contratistas que se encuentran en las Casas de Justicia de la SD Mujer en actividades de SST. Se entregaron Diáfonos a la servidora Bibiana Espinoza de Dirección de Eliminación de Violencias contra las mujeres y a las comunitarias si línea pregestión igualmente se adjuntan soportes col-adjunto	CUMPLIDO	1,15	
	Mejorar Condiciones Laborales: La administración realizará un proceso de estudio de los puestos de trabajo y a partir de él se creará un Plan de Mejoramiento de las condiciones laborales de todas las servidoras públicas que incluya asignación individual de puestos de trabajo y mejora de la tecnología e insumos requeridos para ejercer de manera eficiente la función asignada a cada servidor público. (SINTRAMUNICIPALES - Título 2 - Política Salarial Numeral 1.3)					ESTADO CUMPLIDO.		1,15	
	Socializar en el primer semestre de 2018, los peligros, riesgos laborales, psicoemocionales y de seguridad, identificados en la sede central, las secretarías, y en el entorno de las sedes, donde se desarrollan las actividades institucionales, así como y las entidades de manera implementada por la entidad. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 5 - Numeral 2)		20.2. Socializar los hallazgos y/o resultados de la revisión de los puestos de trabajo y suministrar el diagnóstico de la revisión de puestos de trabajo a las servidoras de sede central que hagan falta.			Se hizo socialización de la revisión de puestos de trabajo ante el Copan tanto de la sede central como las Casas de Igualdad. Se solicitó no ingresar a la internet en el link de Seguridad y Salud en el Trabajo, para consulta de todas y todos los servidores de la entidad. Como resultado de la revisión de puestos de trabajo, se levantó un diagnóstico y se adelantaron los procesos contractuales para entregar los elementos como desarmadores, superintena portátiles y elevadores de pantalla en virtud del contrato de mantenimiento celebrado por la entidad con la empresa (se adjunta en col-soportes de las entregas y de las revisiones a los puestos de trabajo)	CUMPLIDO	1,15	
	Socializar los resultados de la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y formular las medidas de mejora, con la participación activa de las y los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional - COPASS, delegados y delegadas de trabajadoras y trabajadores, comunitarias y de la representación sindical. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 5 - Numeral 3)					ESTADO CUMPLIDO.	CUMPLIDO	1,15	
	Revisar las condiciones y tipos de circulación y evacuación de las sedes de la SD Mujer, con el fin de garantizar la integridad física y personal de trabajadoras y trabajadores de la entidad. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 6 - Numeral 1)	21	21.1. Socializar la información relacionada con las actividades adelantadas con ocasión y/o causa de los accidentes de trabajo de trabajo y las acciones realizadas por la entidad a fin de mejorar y mitigar los riesgos que puedan generar incidentes y/o accidentes de trabajo	21.2. 31 de diciembre de 2018		De conformidad con el Decreto 1072 de 2015, se socializó de manera permanente en cada sesión del Copan, la información relacionada con los accidentes de trabajo y se establecieron las acciones encaminadas a mitigar los riesgos que puedan generar incidentes y/o accidentes de trabajo.	CUMPLIDO	1,15	
			21.2. Suministrar pines a las servidoras, servidores y contratistas de la entidad.	21.2. 31 de diciembre de 2018		ESTADO CUMPLIDO.	CUMPLIDO	1,15	
			21.3. Realizar pláticas comunicativas para puntales de comprensión sobre prevención de desastres.	21.3. 30 de octubre de 2018		Se han socializado a través de comunicaciones, las pláticas comunicativas relacionadas con el tema de prevención de desastres; y se han dispuesto como protector de pantalla: En el primer trimestre de 2019 se realizó capacitación práctica de evacuación en la sede central, en coordinación con la administración del edificio. Adicionalmente, se realizaron las dos jornadas de ejercicio a saber octubre de 2018 y octubre de 2019 cuyos resultados fueron socializados en el COPASS.	CUMPLIDO	1,15	
			21.4. Realizar dos jornadas de evacuación dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	21.4. 31 de diciembre de 2018		ESTADO CUMPLIDO.	CUMPLIDO	1,15	
	Comunicar equipos técnicos (computador e impresora), así como la conectividad o internet en las diferentes sedes de la Secretaría Distrital de la Mujer, donde se desarrollan las actividades institucionales, excepto a red para las dispositivos electrónicos de trabajadoras, trabajadores y comunitarias, que fortifica el cumplimiento de las actividades propias de la Entidad. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 7 - Numeral 3)		21.5. Habilitar una línea telefónica para llamar o contactar en cada una de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, y en la Casa de Todas, con el fin de cumplir eficientemente las funciones relacionadas de cada servidor y/o servidora pública.	21.5. 31 de agosto de 2018 y en adelante		A través del Contexto de comunicaciones convergentes suscrito en la actualidad, se tiene garantizada la conectividad de todas las sedes de la Secretaría, así mismo se incluyó en los requerimientos del Contrato 2018, Pines de Teléfono Móvil Simulada y 4GB + 24GB DN AG incluye aparato celular para las sedes a través de los proyectos 1067, 1068, 1069, 1070 y el Rolero de Funcionamiento para Nivel Central, las cuales se administran de acuerdo con la instrucción de las Direcciones técnicas y Gerencia de Proyectos.	CUMPLIDO	1,15	
	Plantear en Hogares de Igualdad y equidad la distribución física de Sede Central de la Secretaría Distrital de la Mujer, evitando situaciones discriminatorias y segregación en las equipos de trabajo, la movilidad y el ambiente laboral. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 6 - Numeral 2)		22.1. Adelantar la gestión contextual dirigida a la adquisición de penurias y correa para la voto central.			Se adelantó el proceso de adquisición de compra de penurias y en la actualidad, toda la entidad se encuentra con penurias desde resultó necesario ESTADO CUMPLIDO.	CUMPLIDO	1,15	
			22.2. Realizar campañas dirigidas a minimizar el ruido en las instalaciones de la entidad.			En el año 2018 se realizó una campaña de promoción del silencio de ruido en el lugar de trabajo a través de Comunicaciones. En el mes de julio de 2019 se adelantó por parte de la oficina de comunicaciones, una campaña institucional para minimizar el ruido, en las protecciones de pantalla y televisores, se realizaron reuniones con las jefes de dependencias de gestión de conocimiento y enfoque diferencial para que se manejará el tema del ruido que se genera con las reuniones de trabajo y se tomaron acciones sobre el particular. ESTADO CUMPLIDO.	CUMPLIDO	1,15	
			22.3. Continuar con la actividad de peregrinaciones de los puestos de trabajo en la sede central, con el fin de contribuir a integrar lo municipal y lo corporativo.	31 de diciembre de 2018	Subsecretaría de Gestión Corporativa, Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, Dirección de Talento Humano y Oficina Asesora de Planeación.	En 2018 y 2019, se realizaron movimientos en los puestos de trabajo, dirigidos a integrar las dependencias municipales con las transveredales.	ESTADO CUMPLIDO.	1,15	
	Revisar, adecuar e implementar acciones que permitan mitigar las condiciones de frío, calor, ruido en las sedes de trabajo y en la zona de almacenamiento de las diferentes sedes donde se desarrollan actividades institucionales, las cuales garantizan condiciones de dignidad y productividad. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 6 Numeral 3)	22	22.4. Suministrar dos dispensadores de agua para la sede central. Modificado entre las pautas en masa de seguimiento			No existe rubro presupuestal que permita que la entidad disponga de la compra, mantenimiento y surtir los dispensadores de agua, en su lugar, el servicio de cafetería pone a disposición de las servidoras y servidores agua natural. En resultado de seguimiento con la organización sindical se modificó este punto dando que no se viólo lo acordado, en masa de seguimiento se acordó que en su lugar, 1) la entidad podrá adquirir un (1) litro de agua para obtener agua para de las mejores condiciones. 2) Obtener el servicio de agua filtrada por el contrato de arco y cafetería.	CUMPLIDO	1,15	
						Una vez revisadas las cuatro opciones, se gestionó que desde el mes de septiembre- Octubre se incluya en el servicio de arco y cafetería, el servicio de un (1) litro de agua			

Coronel

INFRAESTRUCTURA Y AMBIENTE LABORAL	Reclasificación de Riesgo: La Administración solicitó a la JRE, adelantar estudio de reclasificación del riesgo laboral, con miras a subir a rango 3 a las servidoras y servidores que trabajan en territorio (SINTRADISTRITALES - Título II - 1. Política Social - Numeral 1.6)	23	Solicitar concepto al Ministerio de Trabajo, sobre la clasificación o reclasificación del riesgo de la Secretaría Distrital de la Mujer ante la ARL.	31 de diciembre de 2018.	Se han realizado las gestiones ante las respectivas para obtener la entidad tenga habilitado los siguientes riesgo 3 para la entidad. En virtud de lo anterior, la ARL, positiva en oficio del 28 de septiembre de 2019 , manifiesta que se incluye dentro de los riesgos habilitados para la entidad, el riesgo 3 que corresponde a la actividad. En ese punto la ARL está dispuesta a venir al Comité de seguimiento a explicar el alcance de la reclasificación y las que se debe tener en cuenta para su utilización. Observable, se adjunta soporte documental d ARL en el adjunto ESTADO CUMPLIDO.	CUMPLIDO	1,15	
	Igualmente, la Administración debe garantizar la protección física de las y los funcionarios que están laborando en localidades de alto riesgo. (SINTRADISTRITALES - Título II - 1. Política Social Numeral 1.4)	24	La Administración realizará la identificación de peligros de riesgo público de la Secretaría Distrital de la Mujer y a partir de ello formulará e iniciará acciones a un programa de riesgo público encaminado a la prevención del mismo con el fin de proteger la integridad física, por medio de las acciones a las que haya lugar.	31 de diciembre de 2018 y en adelante	Subsecretaría de Políticas de Igualdad, Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades, Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	La identificación del riesgo público está en el levantamiento de matrices de peligros que se realizó con la ARL en las CIOM y la Sede central. Una servidora pública de la entidad y una contratista asistieron a Charla con la ARL sobre riesgo público. Se generán campañas de prevención de riesgo público a través de comunicaciones. En la actualidad y como parte de la documentación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se encuentran documentando el programa de riesgo público para la entidad. Dicho documento y fue levantado y se encuentra en el sistema integrado de gestión bajo el nombre de : Programa para la prevención del riesgo público código GTH-PRO-006 donde podrá ser consultado ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1,15
	Obrer de documentos compensados con ocasión de la temporada decembrina y semana santa, siempre y cuando la prestación del servicio no se vea afectada, para lo cual permitirá que servidoras y servidores reporten el tiempo correspondiente para el disfrute de los días de descanso en el periodo establecido por la administración para el efecto, independientemente que se tengan vacaciones programadas. Debe de conformidad con la gerencia de la entidad. (SINTRAMUNICIPALES - Título I - Capítulo 6 - Numeral 4)	25	25.1. Para las servidoras y servidores que no puedan realizar la compensación de horas laborales dentro del periodo ordinario, se planteará la posibilidad compensar en dos saldos para el mes de semana santa y tres saldos para el resto de diciembre. 25.2. Las servidoras y servidores que tienen situaciones especiales como ser mujeres y hombres cuidadores o cuidadoras, o madres o padres, pueden disfrutar del periodo de vacaciones en enero y el derecho de periodo compensado a la luz del plan de transversalización, incluyendo los enfoques de derechos de las mujeres, diversidad y género.	Desde junio de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano	Fue expedido la Circular 0014 de 31/03/2018 en la cual se establecieron los turnos para diciembre, de igual manera se emitió el levantamiento de compensación de 2019 para los periodos de descanso compensado de semana santa y festividades de fin de año, en el que se incluye como posibilidad de compensación los días saldados. . se adjuntan soportes ESTADO CUMPLIDO. Fue incluido en la Circular 0014 para todas las servidoras en cumplimiento de la circular del DASD número 032 de 21/03/2018. De otra parte se informa que en la presente actualidad se incluye una cantidad de anualidades para cuidadores y cuidadoras. En este punto la servidora Luz Irán ha un llamado a que se cumplan lineamientos en cuanto a los permisos y demás situaciones administrativas, ya que la reincidencia de los permisos de una servidora, sobrecarga laboralmente a quienes siempre cumplen sus deberes y no sólo permisos fuerecimiento.	CUMPLIDO	1,15
	Socializar la encuesta de clima laboral realizada por la Dirección de Talento Humano, implementando un plan de trabajo y medidas que mitiguen las riesgos y hallazgos, con la participación de delegados de la organización sindical, trabajadores y trabajadoras y comités de la entidad. (SINTRAMUNICIPALES - Título I - Capítulo 6 - Numeral 3)	26	Una vez se tengan los resultados de la encuesta de clima laboral, se incluirá en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, reuniones con cada dependencia con el acompañamiento de Talento Humano y la ARL con el fin de generar actividades de mitigación de situaciones críticas.	31 de diciembre de 2018	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Los resultados de la Encuesta de Clima laboral fueron tenidos en cuenta para la elaboración de Bienestar, Capacitación Y Formación y Seguridad y Salud en el Trabajo. Ver Plan de Bienestar que establece que fue un insumo para estructuración del plan en los planes de trabajo de SST se han realizado actividades de promoción y prevención de situaciones críticas (manejo de stress, relajación, entre otras) ESTADO CUMPLIDO.	CUMPLIDO	1,15
	La Administración establecerá una política de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, establecerá una política de cero Accesos Laborales, para lo que dará participación a la organización sindical. (SINTRADISTRITALES - Título II - 5. Bienestar Social - Numeral 5.2)	27	Establecer dentro de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, compromisos por parte de la Administración y las servidoras y servidores públicos de la entidad, dispuestos a promover un ambiente de convivencia laboral armonioso.	31 de agosto de 2018	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano	La entidad expidió la Resolución No. 079 del 20 de febrero de 2019 por medio de la cual se fijó la política y los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Secretaría Distrital de la mujer, en el artículo 2 de la dicha resolución, la entidad se compromete a mantener y mejorar la calidad de vida y proteger la integridad física y mental de las servidoras y servidores y personal en misión. ESTADO CUMPLIDO.	CUMPLIDO	1,15
	La Administración dará cumplimiento a la ley y sublevará las acciones necesarias para la conformación y adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así mismo, publicará en la página web de la Entidad el reglamento del mismo. (SINTRADISTRITALES Título II - 5. Bienestar Social - Numeral 5.3)	28	28.1. Realizar divulgación de la operación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral por los diferentes medios de comunicación de los que dispone la Secretaría Distrital de la Mujer. 28.2. Revisar y ajustar el procedimiento de la presentación y trámite de quejas ante el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con las disposiciones vigentes.	31 de julio de 2018 y en adelante	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano	El 24 de julio de 2018 se envió a través de boletín la Resolución No. 0219 del 01 de junio de 2018, "Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, de la Secretaría Distrital de la Mujer para el periodo 2018-2020". Adicionalmente, se publicó las funciones del comité ESTADO CUMPLIDO. Esta acción debe ser adelantada por el mismo Comité de Convivencia y no solo por la administración y este comité cuenta con la participación de las y los servidores de la entidad. En la actualidad fue revisado el procedimiento por parte de los miembros del comité para revisar al estado lugar a ajustarlo con posterioridad. ESTADO PENDIENTE: ES FUNCIÓN DEL COMITE.	CUMPLIDO	1,15
	Implementar jornadas laborales flexibles para trabajadores y trabajadoras tanto del Nivel Central como de las Casas de Igualdad de Oportunidades con responsabilidades familiares y mujeres con hijos menores, que permita garantizar el reconocimiento de la doble o triple jornada laboral y la economía del cuidado. (SINTRAMUNICIPALES - Título I - Capítulo 7 Numeral 1)	29	La administración realizará un diagnóstico preliminar entre otros aspectos, la atención de las mujeres y la jornada de oferta de servicio, en las horas de atención, que permita revisar la viabilidad de la modificación de la jornada laboral y la flexibilización del horario en las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.	31 de diciembre de 2018	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades - Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (CIOM) son la materialización de la territorialización de la Política Pública de Mujeres y Igualdad de Género, mismas se constituyen en una estrategia fundamental de la Secretaría de la Mujer para la implementación de la Política Pública y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Las profesionales de los equipos de las CIOM cumplen un rol fundamental para alcanzar el reconocimiento y gestión de los derechos de las mujeres en Bogotá, sin embargo debido a las constantes situaciones de inseguridad que se han venido presentando en las localidades de Usme, Ciudad Bolívar y Bosa, teniendo un aumento en la periferia de las Casas de Igualdad de Oportunidades de dichas localidades y aumento a la cantidad de horas hábiles y lo deseado del sector por las obras que se vienen adelantando para la construcción del Metro en Bosa, se hizo necesario tomar medidas para la seguridad y protección de las servidoras. En este sentido, realizó el cambio de horario en la apertura y cierre de estas CIOMs, de 7:30 a.m a 5:30 p.m, lo cual permitió en ofrecer la prestación del servicio, garantizar la atención a la ciudadanía y velar por la seguridad para las servidoras de los equipos de las CIOMs en mención. Se han efectuado reuniones en las casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de la Localidad de Soacha atendiendo razones de desplazamiento y bienestar de algunas de las servidoras públicas, y así mismo adicionar los equipos de trabajo por las nuevas vinculaciones presentadas en la presente actualidad. De la misma forma se han reorganizado el sitio de trabajo de algunas servidoras atendiendo a condiciones de salud servidoras, de igual forma a algunas servidoras se encuentran estudiando se les ha flexibilizado el horario de trabajo para que pudiesen asistir a los estudios. En el mismo sentido, se han otorgado la totalidad de los permisos por estado solidarios, flexibilizando de esta forma el horario laboral.	CUMPLIDO	1,15
	Flexibilización del horario para las personas que tiene algún tipo de discapacidad como factor como parámetro. (SINTRADISTRITALES - Título II - 3. Política Social - Numeral 3.7)							

Chau

PETICIONES GENERALES	La administración emitió una circular o acto administrativo si dio lugar a ello informando a los servidores y servidoras que se encuentran en los territorios el respeto la jornada laboral de 44 horas semanales. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Política Laboral - Numeral 3.6)	39	Expedir una circular recordando a las servidoras y servidores de la ciudad, sobre el respeto y cumplimiento de la jornada laboral que corresponde a 42.5 horas semanales.	30 de junio de 2018.	Subsecretaría de Gestión Corporativa Dirección de Talento Humano.	Se expidió la Circular 001264 del 22 de agosto de 2018, sobre lineamientos en materia de Jornada Laboral en la que se recordó que la jornada laboral es de 42.5 horas semanales igualmente se emitió la Circular 01 del 22 de 2019 sobre trámites de situaciones administrativas, recordando a otras, la obligación de toda servidoras y servidores de cumplir el horario ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	La administración se compromete a asegurar la la mujer trabajadora en estado de embarazo sale diariamente de su jornada de trabajo con 30 minutos de anticipación a la terminación de la jornada laboral, para evitar aglomeraciones que conlleven riesgos en su estado de embarazo, para lo cual la Entidad otorgará el permiso por escrito necesario garantizando la estabilidad laboral de la trabajadora. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 7 Numeral 3)	31	Incluir dentro de las disposiciones sobre flexibilización laboral a las mujeres en estado de embarazo.	31 de julio de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Se expidió la Circular 001264 del 22 de agosto de 2018, sobre lineamientos en materia de Jornada Laboral y allí se incluyó que las mujeres en estado de embarazo puede acceder a horarios flexibles. ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	Realizar cuatro 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 Decreto 661 de 2015, lo cual deberá realizarse durante 2018 y 2019. Se deberá vincular a estos talleres al 100% de trabajadoras y trabajadores de la entidad. De igual manera, se garantizará a la trabajadora víctima de acoso laboral, acoso sexual en el puesto de trabajo y de cualquier tipo de violencia contemplada en la Ley 1257/08, que haya denunciado tal violación por acciones contra su integridad física, psicológica y dignidad como mujer, ante las autoridades competentes, la flexibilidad de su jornada laboral a fin de que esta pueda utilizar el tiempo necesario para la tramitación y seguimiento de su denuncia y proceso hasta la culminación del mismo. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 7 - Numeral 4)	32	32.1. Realizar dos talleres sobre el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual Laboral y buscar el mecanismo que permita realizar esos talleres con los y las servidoras públicos que laboran en las Casas de Igualdad de Oportunidades. 32.2. Continuar solicitando las gestiones administrativas de permisos remunerados para adelantar diligencias administrativas o judiciales, siempre y cuando se de cumplimiento a los procedimientos establecidos para estos efectos.	31 de diciembre de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades, Subsecretaría de Gestión Corporativa, Dirección de Talento Humano.	2018: Una (1) taller se socialización e información sobre LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL DIRIGIDOS A SERVIDORAS/ES DE LA SDMUTER ACTUALIZACIÓN DE LA CARTILLA DEL 2016 "ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN" Y SE PUBLICA LA CARTILLA "ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN" Y SE REALIZÓ UN VIDEO INSTITUCIONAL. https://www.youtube.com/watch?v=DYZ2BHC0ME 2019 Dos (2) CAMPAÑAS A TRAVÉS DE CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA PROMOVER UNA COMUNICACIÓN AMABLE, RESPETUOSA Y ASERTIVA QUE INCLUYEN LAS REGLAS BÁSICAS DE COMUNICACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. Los permisos que se presentan se han atendido, siempre y cuando se concuerden dentro de las disposiciones establecidas para esos efectos.	CUMPLIDO	1.15
	Socializar el Plan Estratégico de la entidad y los proyectos de inversión, con trabajadoras, trabajadoras y representantes de la entidad, durante el 2018 y 2019. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 7 - Numeral 5)	33	Realizar mínimo tres jornadas al año a través de las cuales se incluya información del Plan Estratégico Institucional y los avances de la gestión de los proyectos de inversión.	31 de diciembre de 2018 y en adelante.	Oficina Asesora de Planeación, Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Vigencia 2019 se efectuó una presentación el 29 de mayo una jornada de presentación y avance del Plan estratégico a cargo de la oficina asesora de planeación, se adjunta boletín de notación. Finalmente en la reunión de cierre de gestión se informó el cumplimiento de las metas de 1 plan estratégico y el balance de la gestión a todos y todas las servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer	CUMPLIDO	1.15
	La administración en un término no mayor a cuatro (4) meses impartirá formación en Política de Mujer y Equidad de Género a las líderes comunitarias, capacitación con enfoque de equidad de género, sobre la prevención de acoso laboral y adelantará campañas afines a la salud de la mujer, el día 28 de mayo. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 7 Numeral 6)	34	Mantener lo acordado en los Acuerdos Distritales 2015, 2016 y 2017, en tanto corresponden a la Secretaría Distrital de la Mujer dar cumplimiento a lo establecido en impartir formación en Política de Mujer y Equidad de Género a las líderes comunitarias, capacitación con enfoque de equidad de género, sobre la prevención de acoso laboral y adelantará campañas afines a la salud de la mujer, el día 28 de mayo.	31 de diciembre de 2018	Subsecretaría de Políticas de Igualdad - Dirección de Derechos y Diseño de Política - Dirección de Gestión del Conocimiento, Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades.	En las vigencias 2015, 2016 y 2017 se ha incluido el Plan Institucional de Formación y Capacitación los temas de Política de Mujer y Equidad de Género dirigido a todas las servidoras y servidores públicos de la Entidad, en cuanto a la prevención de acoso laboral se han realizado capacitaciones con la profesional Ruth Lina de la SDMUTER junto con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en cuanto a las campañas afines a la salud de la mujer se han realizado a través del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.	CUMPLIDO	1.15
	La administración habilitará un correo institucional para enviar correos masivos para todos los servidores de la Entidad, así como un espacio en la página WEB donde el sindicato SINTRADISTRIALES podrá divulgar todas las actividades sindicales, para así mantener plenamente informados a los/as asociados/as. (SINTRADISTRIALES - Título II - Garantías Sindicales - Numeral 4.2)	35	35.1. Asignar correo electrónico a cada uno de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo. 35.2. Mantener el link en la internet para la publicación de la información de las organizaciones sindicales firmantes.	31 de julio de 2018 en adelante	Oficina Asesora de Planeación, Comunicaciones.	Se informó a las organizaciones sindicales que debía presentar el representante legal del sindicato ante la Oficina Asesora de Planeación para la creación del respectivo correo para la firma de políticas de operación, este trámite debe ser personal En la internet se encuentra el Link para la publicación de las organizaciones sindicales http://sintradi.org 2018, se adelantó el proceso para Adquisición de impresora y maquina para labores creativas para la Secretaría Distrital de la Mujer, proceso 294 de selección observada y fue declarado Acierto	PENDIENTE A CARGO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES	1.15
	La administración garantizará para el desarrollo de los labores de todas las servidoras de la Secretaría de la Mujer la compra institucional del mismo, administrará el correo institucional que las identifique como servidoras y servidoras. (SINTRADISTRIALES - Título II - 3 - Política Laboral Numeral 3.3)	36	36.1. Dar continuidad a la consecución de recursos y en caso de que se obtengan o se logren los mismos, se dará inicio a la gestión contractual tendiente a la adquisición de la máquina e insumos para la expedición de los carteles de las servidoras, servidores y contratistas de la Secretaría. 36.2. Analizar la viabilidad de la adquisición de chapquetas institucionales por el rubro de fortalecimiento institucional y/o gestionar lo que corresponde ante la Alcaldía Mayor de Bogotá y en el evento de no ser posible por alguna de las dos autoridades, entonces incluido o proyectado en el anteproyecto de presupuesto para 2019, que se comentó a ductar en septiembre de 2018.	31 de julio de 2018 en adelante	36.1. Subsecretaría de Gestión Corporativa, Dirección de Gestión Administrativa y Financiera y Oficina Asesora de Planeación. 36.2. Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	2019 se adelantó el proceso el proceso precontractual para la adquisición de la impresora y se adquirió según orden de compra No. 43012 del 20/11/2019 y se adquirió con las citas y tarjetas para impresión de carteles ESTADO CUMPLIDO Dentro del rubro de fortalecimiento institucional no es posible destinar recursos para esta adquisición ya que los componentes de dicho proyecto son: 1) Fortalecimiento de Plan de Innovación Tecnológica, 2) Sistema de Información documental, 3) Plan implementación MPO por lo tanto no se pueden destinar recursos por este rubro para la adquisición de chapquetas. De otro parte, se revisó la viabilidad de adquirir por funcionamiento y tampoco se es posible ya que en la actualidad existen como elementos devolutivos de la entidad 200 chapquetas institucionales a miembros de cada uno de los fueros de la alcaldía a quienes se les entregó en el año 2016 y una vez se retiran, deben efectuarse el reemplazo como elemento devolutivo. Por tanto, no es viable al jurídico el preacuestado dar cumplimiento a la propuesta por los sindicatos ya que se incurriría en doble gasto por este concepto. Se adjuntan copias de las 200 chapquetas entregadas a las servidoras y servidores a la alcaldía, VER SOPORTE ESTADO FINALIZADO	CUMPLIDO	1.15
			37.1. Dar continuidad al cumplimiento de lo previsto en el Decreto 646 de 2017 que modificó y adicionó el Decreto 1083 de 2015, en materia de permisos remunerados, siempre y cuando se cumplan los requisitos internos y el debido soporte de la situación por la cual se solicitan los mismos.			La Secretaría continuó otorgando los permisos remunerados en cumplimiento de la normativa vigente, siempre y cuando se atienda la normativa vigente.	CUMPLIDO	1.15

Concl

CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIÓN SINDICAL	La administración otorgará las permisos de conformidad con la ley a todos los y las servidores públicos durante el desarrollo de la jornada laboral con el fin de atender necesidades de salud, educación y disfrute de sus competencias. (SINTRADISTRITALES - Título 1 - Política Laboral - Numeral 3.4)	37	37.2. Los compromisos a que tienen derecho los servidores de la Secretaría por trabajo los días sábado en las Casas de Igualdad de Oportunidades, según sean designados dentro de la semana siguiente, con excepción del rol de Referentes cuando por la necesidad del servicio no puedan comparecer en la semana siguiente, tendrán hasta una semana más para su diseño previa coordinación con el equipo de la Casa de Igualdad de Oportunidades a la cual se encuentre asignada, garantizando siempre la prestación del servicio.	31 de julio de 2018 y en adelante	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades, Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Se copió la Resolución 392 del 22 de agosto de 2018 y Circular 0012 del 22 de agosto de 2018, sobre lineamientos en materia de Jornada Laboral en los cuales se estableció que los referentes podrán tener uno del tiempo compensatorio dentro de las dos semanas siguientes al turno del sábado. ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	Divulgar el presente pliego de solicitudes y los acuerdos que de él se deriven, a través de los distintos medios de comunicación con que cuente la entidad y mantener durante el 2018 y 2019 el link de información sindical en la página de la Secretaría Distrital de la Mujer. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 8 - Numeral 1)	38	Mantener el botón para cargo de información de las organizaciones sindicales en la intranet y frente al tema de divulgación de pliegos, esta se seguirá a través de Talento Humano.	31 de julio de 2018 y en adelante	Oficina Asesora de Planeación, Comunicaciones	En la intranet se encuentra el Link para la publicación de las organizaciones sindicales http://intranet.sdmw.gov.co/component/content/article/156-negociacion-sindical . ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	La administración con el fin de fortalecer el derecho de asociación, socializará el acuerdo de negociación laboral con el sindicato SINTRADISTRITALES en los diferentes espacios informativos con que cuenta la entidad, garantizando conocimiento amplio del mismo a todos los servidores y servidoras públicas. (SINTRADISTRITALES - Título II - 4. Garantías Sindicales - Numeral 4.5)	39	Continuar con el otorgamiento de los permisos sindicales para los trabajadores y trabajadoras afiliados a las organizaciones sindicales durante 2018 y 2019, teniendo en cuenta la normativa vigente.	De la fecha del Acuerdo en adelante	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano	Los permisos sindicales se han venido otorgando atendiendo la normativa aplicable y algunos de ellos han sido ajustados y/o negados por entres necesidades del servicio. ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	Garantizar las permisos sindicales a las trabajadoras y trabajadores que sean designados por la organización sindical para participar en actividades organizativas y de representación programadas por SINTRAMUNICIPALES y/o referidos en el Acuerdo 2018 y 2019. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 8 - Numeral 3)	40	Se conformará un Comité de Seguimiento al Acuerdo Laboral y posteriormente cada organización sindical informará los nombres de las personas que conformaron el mismo.	30 de junio de 2018 y en adelante	Las Organizaciones Sindicales, Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Cumplido	CUMPLIDO	1.15
	Se establecerá un comité de seguimiento del Acuerdo Sindical integrado por dos representantes de la administración y dos representantes de la organización sindical firmante, con poder decisorio, quienes verificarán la ejecución de lo pactado en el presente acuerdo, el cual reune los puntos a los que se realizará seguimiento de los Acuerdos 2015, 2016 y 2018 - 2019, sus contenidos se realizarán de manera lineal y de manera extraordinaria si se requiere. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 8 - Numeral 4)	41	Se conformará el Comité de Seguimiento al Acuerdo Laboral y posteriormente cada organización sindical informará los nombres de las personas que conformaron el mismo.	30 de junio de 2018 y en adelante	Las Organizaciones Sindicales, Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Cumplido	CUMPLIDO	1.15
	Los contenidos del presente acuerdo que sean otorgados por las partes intervinientes beneficiarán a todas las trabajadoras y los trabajadores de la Secretaría Distrital de la Mujer en las personas establecidas en la Constitución, la Ley, las normas reglamentarias y concordantes. (SINTRAMUNICIPALES Capítulo 8 - Numeral 5)	42	Beneficiar del presente Acuerdo a todas las servidoras y servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer, en los términos de la Constitución, la ley y las disposiciones reglamentarias y concordantes.	30 de junio de 2018	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano	Las acciones descritas en el acuerdo sindical son aplicables a las y los servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer. ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	La Secretaría Distrital de la Mujer brindará las garantías constitucionales, legales y convencionales para ejercer el Derecho de asociación sindical, referido a la libertad individual para organizar sindicatos, la libertad de sindicalización, y la autonomía sindical. Así mismo garantizará el cumplimiento de los derechos que le otorgan a las organizaciones sindicales y velará por la observancia de lo pactado en todo uno de los acuerdos sindicales existentes. (SINTRAMUNICIPALES Capítulo 8 - Numeral 6)	43	Continuar garantizando el derecho de asociación de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, de conformidad con la Constitución y la ley.	Desde la fecha de la firma del Acuerdo en adelante	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano	Los permisos sindicales se han venido otorgando atendiendo la normativa aplicable ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	Para todas las oficinas laborales siempre se tendrá en cuenta el principio Constitucional de favorabilidad. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 9 - Numeral 1)	44	Para todos los efectos laborales, siempre se tendrá en cuenta el principio Constitucional de favorabilidad.	Desde la fecha de la firma del Acuerdo en adelante	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Cumplido de la normativa, la entidad no se encuentra inmersa en incumplimiento a este precepto legal. ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	El pliego de solicitudes una vez negociado y aprobado no podrá ser modificado sin la aprobación de las dos partes negociadoras. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 9 - Numeral 2)	45	El pliego de solicitudes una vez negociado y aprobado no podrá ser modificado sin la aprobación de las dos partes negociadoras.	Desde la fecha de la firma del Acuerdo en adelante	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Cumplido de la normativa, la entidad no se encuentra inmersa en incumplimiento a este precepto legal. ESTADO CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15
	Aplicación cabida pro operario. La administración y la organización sindical convienen que en la aplicación del presente acuerdo, cualquier duda sobre su alcance, o en la interpretación de su contenido, se tendrán en cuenta los principios constitucionales. (SINTRAMUNICIPALES - Título 1 - Capítulo 9 - Numeral 3)	46	Aplicar el principio según el cual, cuando haya duda en materia laboral sobre el alcance o interpretación normativa alguna, se resolve en favor de las servidoras públicas de la entidad.	Desde la fecha de la firma del Acuerdo en adelante	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Cumplimiento de la normativa, la entidad no se encuentra inmersa en incumplimiento a este precepto legal	CUMPLIDO	1.15
BIENESTAR SOCIAL II	La Administración permitirá la acumulación de hasta 8 horas de trabajo extra y otorgará un día de compensatorio, el cual será otorgado cuando este servidor/a lo requiera. (SINTRADISTRITALES - Bienestar Social Numeral 5.6).	47	Conocer con la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, el documento compensatorio, en los casos en los que se realicen actividades institucionales en fin de semana, por fuera de los turnos programados.	Desde junio de 2018 en adelante.	Subsecretaría de Fortalecimiento de Capacidades y Oportunidades, Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	Mediante resoluciones N. 0056 del 01 de febrero de 2017 y Resolución No. 0092 del 22 de agosto de 2018 se establece el derecho a compensación en los casos en que se preste el servicio durante los días sábados o domingos para que sea disfrutado en la semana posterior a la prestación del servicio. En virtud de dicha resolución, en la actualidad las y los servidores de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, disfrutan del tiempo compensado en aquellos casos en los que se realicen actividades institucionales en fin de semana. ESTADO: CUMPLIDO	CUMPLIDO	1.15


Acum 7

DERECHOS ADQUIRIDOS	La Administración seguirá reconociendo los derechos presenciales y salariales de las servidoras en cumplimiento a la Ley 4ª de 1992, Artículo 2º. Letra a "el respeto a los derechos adquiridos de las servidoras del Estado tanto del régimen general, como de los regímenes especiales. En ningún caso se podrán despojarse sus salarios y prestaciones sociales". Adicional a la norma señalada, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 1005/01. En todo caso la Ley más favorable se aplicará preferentemente con atención a este acuerdo. (SINTRADISTRITALES - Título II - 2. Derechos Adquiridos)	48	Continuar reconociendo los derechos salariales y prestaciones de las servidoras y servidoras de la Secretaría Distrital de la Mujer, en cumplimiento de la normativa vigente y aplicable.	Desde la fecha de la firma del acuerdo en adelante.	Subsecretaría de Gestión Corporativa y Dirección de Talento Humano.	La Secretaría Distrital de la Mujer continúa reconociendo derechos salariales y presenciales de las servidoras y servidoras de la Secretaría Distrital de la Mujer, en cumplimiento de la normativa vigente y aplicable.	CUMPLIDO		
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO								97,75	

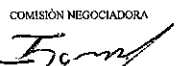
En el despacho de la Subsecretaría de Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios a los 20 días del mes de diciembre se reunieron los miembros de la comisión negociadores de las Organizaciones Sintramunicipales y representantes de la Administración con el objeto de suscribir el acta de cierre del acuerdo sindical 2018-2019 de la Secretaría Distrital de la Mujer.

Comisión negociadora
LUZ IRAIDA ROJAS ZAMBRANO
NEGOCIADORA SINTRAMUNICIPALES
ELSA MARIA RIOS
NEGOCIADORA SINTRAMUNICIPALES


SANDRA LILIANA ROYA BLANCO
SUBSECRETARIA DE GESTIÓN CORPORATIVA
MARIA TERESA RODRIGUEZ LEAL
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO


Maria Teresa Rodriguez Leal

En el despacho de la Subsecretaría de Gestión Corporativa y Asuntos Disciplinarios a los 26 días del mes de diciembre se reunieron los miembros de la comisión negociadores de las Organizaciones Sintramunicipales y representantes de la Administración con el objeto de suscribir el acta de cierre del acuerdo sindical 2018-2019 de la Secretaría Distrital de la Mujer. Se deja constancia

COMISIÓN NEGOCIADORA

ISALA GARZON
PRESIDENTE Y NEGOCIADOR SINTRAMUNICIPALES.

SANDRA LILIANA ROYA BLANCO
SUBSECRETARIA DE GESTIÓN CORPORATIVA
MARIA TERESA RODRIGUEZ LEAL
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO


Maria Teresa Rodriguez Leal

Car