2024

INFORME CUALITATIVO

CONVENIO CO1.PCCNTR.6911666

Realizado por:

July Marcela Bernal
Profesional PSPIC

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS
DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.E

INFORME CUALITATIVO

(artículo 3° del Decreto 634 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá)

1. VINCULACIÓN DE MUJERES EN EL PLAN DE INTERVENCIONES COLECTIVAS PSPIC - Convenio Interadministrativo CO1.PCCNTR.6911666-2024

Desde la Subred Centro oriente, específicamente en el área del Plan de Intervenciones Colectivas PSPIC y a través del convenio interadministrativo CO1.PCCNTR.6911666-2024, y para el periodo del 17 de octubre al 1ro de diciembre de 2024, se contrataron 960 colaboradores (OPS), de los cuales 252 son hombres y 708 mujeres, con un porcentaje del 74% de mujeres contratadas del talento humano que se contó para la ejecución del convenio.

Con respecto a los colaboradores de Planta, se contaron con 39 funcionarios, de los cuales 12 son hombres y 27 son mujeres que realizaron funciones para la ejecución del convenio.

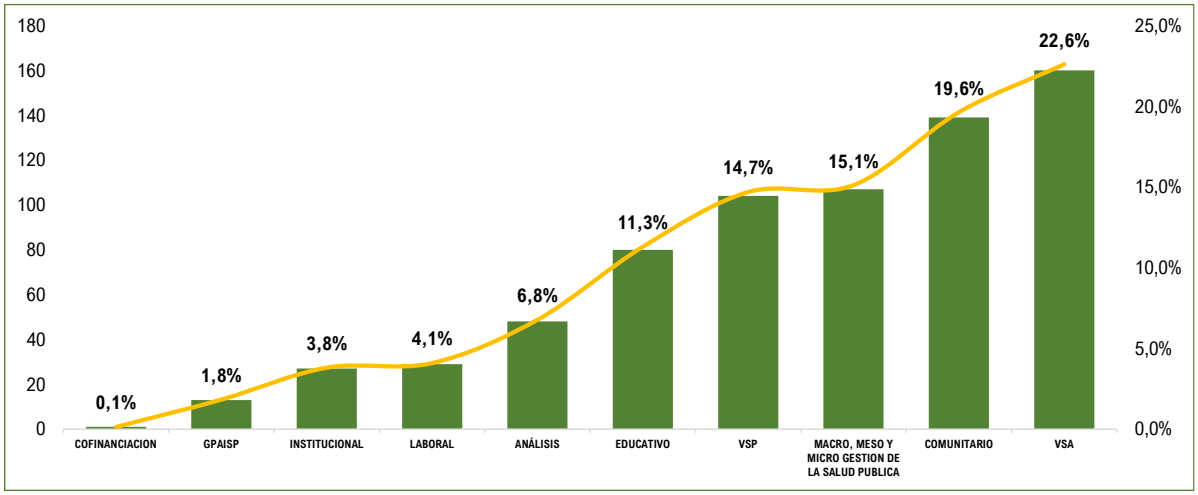


Gráfico N. 1: % de mujeres por proceso/entorno (OPS y planta)

El 22% de estas mujeres se concentran mayormente en el proceso de vigilancia de la salud ambiental; el entorno Comunitario y el proceso macro, meso y micro de la salud publica con el 19% y 15% respectivamente, vigilancia en salud publica participa con el 14,8% seguido de educativo que tiene un 11% y los demás procesos y entornos, como Análisis, laboral e institucional participan con una cifra igual o inferior al 7%.

De las 708 mujeres, 66 (9,32%) son población diferencial (afrodescendientes, indígenas, LGTBI, y víctimas del conflicto armado),

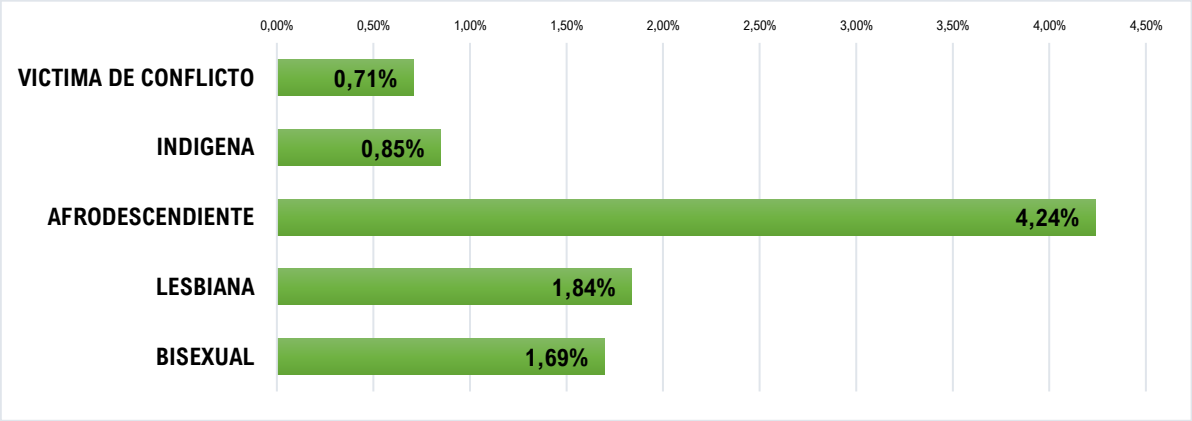


Gráfico N. 2: % de mujeres por población diferencial.

De ellas, 82 (11,58%) tienen alguna condición de vulnerabilidad (lactantes, gestantes, madre cabeza de hogar y alguna discapacidad física).

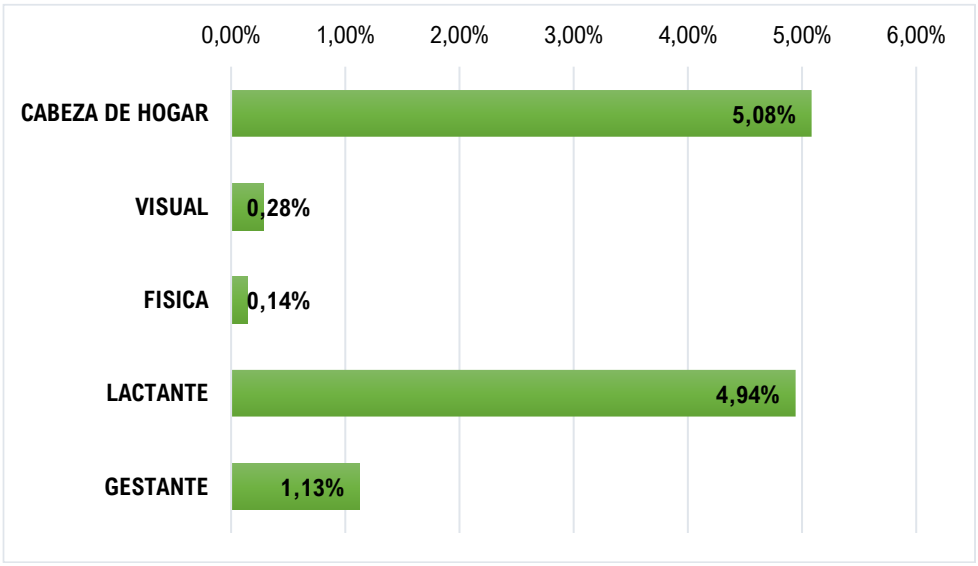


Gráfico N. 3: % de mujeres por condición de vulnerabilidad

Por curso de vida, el 88% de las mujeres que desarrollan actividades Plan de Intervenciones Colectivas PSPIC, se encuentra en el curso de vida de adultez (27 y 59 años), el 10% se encuentran en curso de vida de juventud y el 2 % hacen parte del curso de persona mayor:

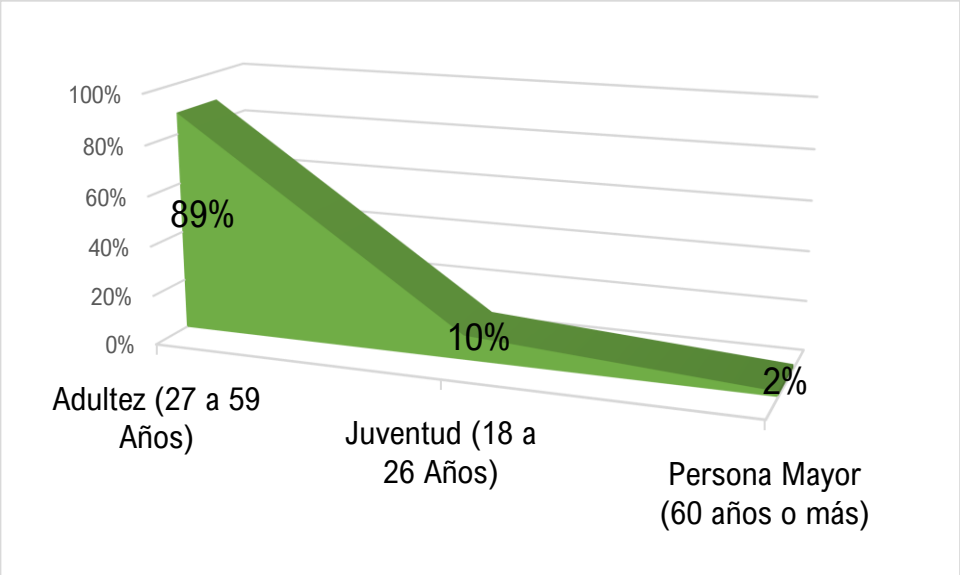
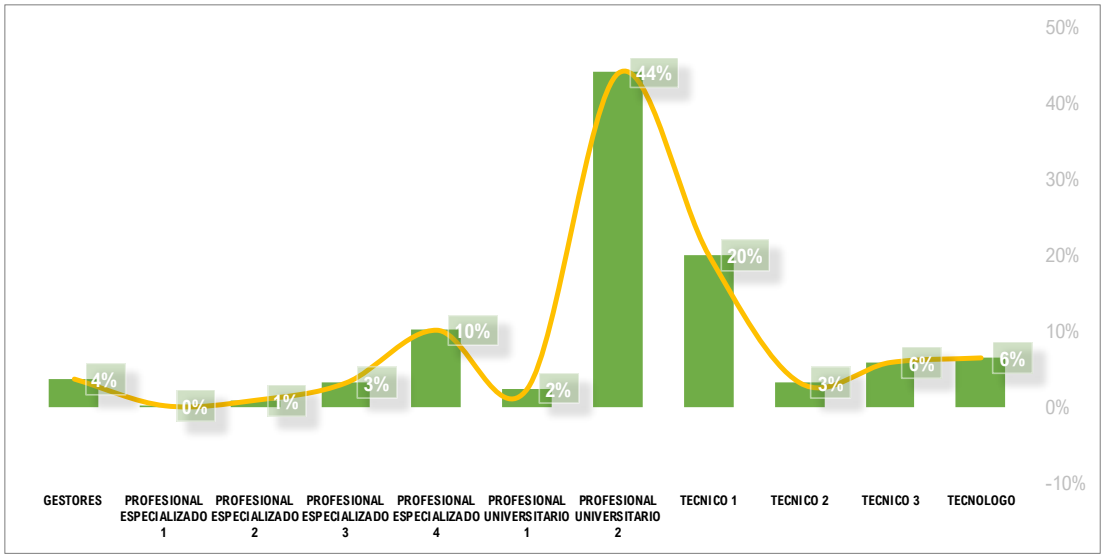


Tabla N. 2: Mujeres por Curso de vida

- En relación con los perfiles académicos, las colaboradoras se encuentran contratadas en los siguientes perfiles técnicos, indicando que el 44% de ellas, están contratadas como profesionales universitarios 2 en profesiones principalmente en psicología y enfermería, y el 20% como técnicos 1, principalmente en título técnico de auxiliar de enfermería, una mujer lidera la coordinación del Plan de Intervenciones Colectivas PSPIC; de los 4 entornos cuidadores, 4 son liderados por mujeres y de los 4 procesos transversales 3 son lidereados por mujeres.



2. REGISTRO DE MUJERES EN LA AGENCIA PÚBLICA DE EMPLEO DEL DISTRITO "BOGOTÁ TRABAJA"

Se solicitó a todas las colaboradoras del Plan de Intervenciones Colectivas el registro en la plataforma de información dispuesta por la Agencia Pública de empleo del Distrito "Bogotá Trabaja".

3. MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y DENUNCIAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, EN SUS ACTIVIDADES EN EL MARCO DE LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE CONVENIO

La Subred Integrada de servicios de Salud Centro Oriente, en el marco del compromiso de adoptar medidas para prevenir, corregir y denunciar el hostigamiento sexual, la violencia y la discriminación contra las mujeres, tiene documentados desde la Dirección de talento humano y el proceso de Humanización:

1. **Circular 08 del 30 de marzo de 2021**, expedida por la Gerencia, donde se estipulan los lineamientos para el abordaje y prevención de violencia interna, maltrato o cualquier acoso entre los colaboradores en la Subred Integrada de servicios de Salud Centro Oriente. (Ver anexo N. 1)

2. **Instructivo CONOCIMIENTO Y ATENCIÓN DE POBLACIONES VULNERABLES** que tiene como objetivo describir las consideraciones de manejo y las actividades para lograr una buena práctica en los servicios de salud y una atención humanizada de la población vulnerable, como: menores de edad, inmigrantes, adultos mayores, víctimas de violencia, etnias indígenas, comunidades LGTBI, habitantes de calle y en usuarios en condición de discapacidad. (Ver anexo N. 2)

3. **Mesas Técnicas:** Adjunto la presentación que contiene los aspectos más relevantes para dar cumplimiento al compromiso de los diferentes Convenios interadministrativos actualmente en ejecución: "*Adoptar medidas para prevenir, corregir y denunciar el hostigamiento sexual, la violencia y la discriminación contra las mujeres, en sus actividades empresariales y cadena de suministro en el marco de la ejecución del presente convenio. En caso de ser testigo de alguna de las situaciones enunciadas deberá informar de manera inmediata a la supervisión quien dará traslado a la autoridad competente",* lo cual se trabajó conjuntamente con la Dirección de Talento Humano y el Proceso de Humanización de la subred. Así mismo, remito los documentos existentes con los que cuenta la Institución y que servirán de línea base para la estructuración documental del procedimiento ó instructivo donde sea más puntual el enfoque de género (mujer). (Ver anexo N. 3)

4. **CONSTRUCCIÓN PROTOCOLO:** Adjunto el documento de la versión final del documento: PROTOCOLO PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL LABORAL que fue elaborado por el equipo técnico de la Dirección de Talento Humano de la Subred. Así mismo, se aclara que ésta pendiente el proceso de normalización del documento. (Ver anexo N.1)

5. **FORTALECIMIENTOEN CAPACITACIONES:** De conformidad con la solicitud realizada relacionada con las medidas adoptadas para prevenir, corregir y denunciar el hostigamiento sexual, la violencia y la discriminación contra las mujeres, la Subred Integrada de Servicios de Salud fortalece los procesos de capacitación en materia de enfoque diferencial y de acoso laboral.

   En lo corrido durante la vigencia 2024 con corte a junio se han realizado capacitaciones en materia de Acoso Laboral contando con un total de 868 registros de asistencia. Durante el mes de agosto se socializó el Curso Virtual de Prevención del Acoso Laboral el cual, con corte a agosto ya cuenta con un total de 118 personas capacitadas.

   En relación a temáticas de Inclusión de Enfoques Diferenciales, se continua con procesos formativos virtuales a través de cursos propios así:

   A. Curso propio de discapacidad, https://view.genial.ly/637e2324d1db62001323a000/, el cual se encuentra dirigido a todo el personal.



cap sen discap
view.genial.ly

   B. Curso – taller experiencial para atención integral con enfoque psicosocial y enfoque diferencial a personas víctimas de violencia, dirigido a personal asistencial.

   C. Desde humanización se está trabajando en el desarrollo del curso de fortalecimiento en enfoque diferencial, el cual se va a manejar por módulos dependiendo el tipo de población.

De igual manera, se realizan capacitaciones desde la ruta de violencias, con participación social y otras en articulación con entidades externas como Secretaría Distrital de Salud - CDEIS, Famisanar, Ministerio de Salud, Agencia Nacional para la Reincorporación, Secretaría Distrital de la Mujer, etc.