

LAS PRÁCTICAS DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO QUE SE NATURALIZAN E INVISIBILIZAN EN LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SENA

«Violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género» Convenio 190 OIT

Durante estos dos años de la administración del doctor Jorge Eduardo Londoño Ulloa, se ha visto un franco deterioro de la salud mental, psicológica y física de algunos trabajadores y sobre todo de las mujeres trabajadoras quienes frecuentemente se ven expuestas a situaciones de violencia y acoso en el escenario laboral por parte de algunos integrantes de la alta dirección del SENA, pues desde el inicio de esta administración la práctica de los traslados inconsultos, el no reconocimiento de los excelentes desempeños, las reubicaciones, las comisiones, la exclusión y el aislamiento ha sido la fórmula para hacer a un lado a los servidores públicos que caen en desgracia, no les son útiles, porque no siguen sus órdenes, por pensar diferente o simplemente por hacer lo que dice la norma y exigir el cumplimiento de las obligaciones contractuales cuando les asiste la función de supervisor, algo que es obligatorio como servidor público.

Lamentable decirlo, pero esa práctica que se pretende justificar bajo necesidad del servicio, le ha funcionado muy bien a la alta dirección de la entidad, pues lo que tenemos es un amedrentamiento a los servidores públicos, lo que hoy prima en las instalaciones de la Dirección general es la cultura del miedo y el silencio, y a quien haga una manifestación que difiera de las órdenes de la alta dirección, en los pasillos se sabe que lo que harán es una resolución express de traslado-reubicación, de cambio de grupo o de reasignación de funciones, práctica sistemática de uso/abuso del poder.

Inexplicablemente se copian otras prácticas que nunca habían hecho parte de la dinámica institucional, es así como en el SENA se instauró que para asistir a algunas reuniones con el Director General, en lo que parece en un acto de total desconfianza, imposición y secreto, no se permita el ingreso de celulares a las reuniones del Comité Directivo y otras tantas reuniones, prácticas que al parecer replica su equipo de confianza, como si en esas reuniones de servidores públicos se tuvieran que guardar secretos, en señal de lealtad y por ello queremos recordar que el servidor público cumple su manual de funciones y lo que le indica la ley (<https://www.sindesena.org/boletines/boletin-sindesena-edicion-no-2021-105-25-de-agosto-de-2021/?frame=0>)

La violencia y el acoso es una práctica que se naturaliza en el SENA por parte de la alta dirección tal como sucedió en la Regional Meta, donde a partir de una denuncia que hizo la subdirectiva (<https://www.sindesena.org/protesta-por-multiples-formas-de-maltrato-del-director-regional-meta/>) y una solicitud de la Junta Nacional de SINDESENA, se adelantó una reunión de relacionamiento sindical regional con la participación de los hoy, asesores de la Dirección General (David Enrique Garzón y Gigioly Katherine Grimaldo), algunas integrantes de la Junta Nacional y el Comité de Género de SINDESENA y ante la situaciones de violencia a las que las compañeras se vieron expuestas en este espacio por parte del Director Regional del Meta, quien de manera intimidatoria se reía cada vez que intervenían, las miraba de manera intimidatoria y desafiante, asumiendo además una actitud despectiva y retadora; **la alta dirección guardó silencio, una situación de violencia basada en género que no tuvo atención, pero que además evidencia que en la entidad no existen medidas ni acciones de garantía para la denuncia, reparación y no repetición, sin que se tomen**

acciones ejemplarizantes para que este flagelo cese, pues a la fecha el señor Gustavo Ochoa continúa como director regional encargado, su conducta no ha mejorado, sin ni siquiera ofrecer una disculpa pública a la comunidad educativa y con sus cuestionables comportamientos, pero lamentablemente para la Dirección del doctor Jorge Londoño, pareciera esto no ser importante, instaurando en la entidad el sentimiento de aceptación y de que se cohonesto con este actuar.

Las cifras respaldan lo expuesto en este comunicado, pues a la fecha hay un incremento de las denuncias en los Comités de Convivencia y especialmente en la Dirección General con aumento del 700% en las denuncias, un subregistro teniendo en cuenta que varias víctimas no denuncian o retiran la denuncia, por miedo, por señalamientos, estigmatización y evidentemente por el alto nivel de impunidad y naturalización de las conductas, panorama bastante delicado y que hoy evidencia una vez más la necesidad de la intervención del Ministerio del trabajo, el Ministerio de Igualdad y los entes de control. Es importante indicar que no existen garantías en muchas regionales, pues conocemos casos en los que una queja se presenta y transcurre hasta un año, sin que se produzca actuación de fondo que permita avanzar en el trámite ordenado por la ley o dar traslado a otro ente competente; vale la pena que se revise la situación de la regional Vichada, pues ante las indagaciones que hemos realizado por la presuntas omisiones, no ha sido posible que la psicóloga adscrita a la dirección general responsable de este seguimiento, nos de un informe claro y nos indique por qué una queja tramitada hace bastantes meses no ha tenido actuación de fondo, esto es sólo la muestra de lo que pasa al interior de la entidad.

CASOS ATENDIDOS EN EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL VIGENCIA 2016-2024

		COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL INFORME CASOS ABIERTOS Y CERRADOS																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								</
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Fuente: información suministrada en el marco del relacionamiento sindical y la mesa con el grupo de SST

DENUNCIAS RADICADAS EN PROCURADURÍA POR REGIONAL

Regional	Fecha de Diligenciamiento del informe	# de casos reportados a la procuraduría
Arauca	2017-12-11	1
Tolima	2017-12-12	1
Santander	2017-12-13	1
Dirección General	2017-12-28	2
Cesar	2018-11-30	1
Meta	2020-12-11	1
Distrito Capital	2021-12-09	1
Meta	2021-12-22 / 2023	2
Quindío	2020-12-28	1
Tolima	2021-12-01	2
Risaralda	2023-12-11	2
San Andrés	6/04/2024	1
Cauca	4/01/2024	0
Boyacá	3/05/	0
Valle del Cauca	2020	1

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

Córdoba	5/06/2024	0
Norte de Santander	mar-24	1
Putumayo	1 abril 2024	0
Guaviare	1/05/2024	0
Caldas	23/05/2023	2
Caquetá		0
San Andrés	19-07-2023	1
Tolima	15/05/2024	2

Fuente: información suministrada en el marco del relacionamiento sindical y la mesa con el grupo de SST

A las cifras antes expuestas se les debe sumar los casos radicados directamente en la Procuraduría contra contratistas que se sienten al amparo del directivo de turno y agreden o maltratan a los compañeros y compañeras. Además de los casos de presunto acoso sexual a trabajadores y aprendices que hacen carrera en la entidad. El subregistro es bastante alto porque en varias ocasiones las víctimas al ver la protección que tienen los victimarios no denuncian o se retiran de la entidad, en aras de salvaguardar su integridad.

No hay confianza para denunciar, pues la Secretaria General que es la dependencia encargada de la formulación de políticas y la adopción de planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del talento humano, ante todos los hechos parece ser que lo que hace es guardar silencio, omitir algún tipo de protección de las trabajadoras, una total indiferencia y ninguna gestión para tratar de solucionar estas problemáticas, aquí aplica y lo más grave, es una de las dependencias de las que hemos conocido mayores manifestaciones de inconformidad por el ambiente laboral que viven algunas personas, por la alta rotación y llegada de contratistas, muchos de los cuales no se tiene claro su rol y en muchos casos se afecta el funcionamiento de la dependencia, porque algunos contratistas parecieran ser intocables, sus comportamientos replican la conocida frase, usted no sabe quién soy yo. *"Al final no recordaremos las palabras de nuestros enemigos sino el silencio de nuestros amigos"*.

"El victimario tiene claro que se vale de su poder" y en la entidad hay un "halo de protección que inviste a muchos de los acosadores... victimarios para mantenerse invictos ante la justicia y la sociedad. Ellos dicen que los malinterpretan, les quieren dañar su prestigio y hoja de vida, hacen parte de un complot de persecución o les tienen envidia. Estos personajes se han blindado tan perfectamente, porque se rodean de un comité de aplausos y solidaridad por empatía y conveniencia, que son capaces de darle vuelta al marcador de la violencia y apuntarse inexplicablemente adeptos y perdones a su favor" (Jineth Bedoya).

Desde SINDESENA repudiamos las prácticas que se viven en la dirección general asociadas al grito, a la intimidación, amenaza con el desprestigio, a la descalificación, esas prácticas de violencia que se ejercen hacia las mujeres y hombres y que hoy les producen daño y sufrimiento, por parte de quienes tienen lugares de poder; le exigimos al Director General que se garanticen las acciones necesarias a fin de que cese la persecución, las represalias, cambios de grupos internos de trabajo, los traslados, las comisiones inconsultas y señalamientos a las compañeras y compañeros que valientemente han denunciado; que no se genere ningún tipo de acción que continúe afectando la salud mental, psicológica y desmejore sus condiciones laborales, exigimos la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia, acoso y discriminación en cumplimiento a la directiva presidencial no. 01 de marzo de 2023.

Es importante indicar que las conductas que hoy ejerce y naturaliza la alta dirección, pueden considerarse constitutivas de acoso laboral, tal como lo indica sentencia T-317 de 2022 y que se listan a continuación:

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA

[...] (i) desmejorar las condiciones de trabajo, al cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, entre otras formas; (ii) atentar contra la dignidad personal al desplegar comportamientos tales como ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado; (iii) aislar al trabajador por medio de prácticas como no dirigirle la palabra o destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, y (iv) ejercer actos de violencia verbal o psicológica tales como insultar o gritarle al afectado.

Exigimos intervención inmediata de las entidades del Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de la Igualdad a través del viceministerio de las mujeres y la dirección para la prevención y la atención de las violencias contra las mujeres, el Ministerio del Trabajo a través de la doctora Gloria Inés Ramírez, como presidente del Consejo Directivo del SENA; de la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo, a la Central Unitaria de Trabajadores – CUT en cabeza del presidente e integrante del Comité Directivo del SENA y la Directora del departamento de la Mujer, a las organizaciones sociales, para que además de realizar una intervención a la entidad en esta materia, se garanticen los derechos de los y las trabajadoras a la no revictimización, reparación y garantías de no repetición, a que se adelanten investigaciones con garantías para todos y todas.

En el marco de esas garantías solicitamos una revisión exhaustiva a la jefe de la oficina de Control Interno Disciplinario para determinar qué puede actuar en esta materia y no tiene conflicto de intereses, qué puede investigar de manera imparcial y objetiva ante los hechos que conoce o puede conocer y además de dar la misma celeridad a todos los procesos relacionados con Violencia basada en género, discriminación, maltrato, entre otros; NO solo pueden avanzar cuando son del interés de un alto directivo o tiene relación directa con los que hoy están siendo denunciados por violencia de género.

Reiteramos que desde SINDESENA vamos a continuar realizando el acompañamiento a los y las trabajadoras y trabajadores en las respectivas denuncias, invitamos a levantar la voz sin temor alguno o a solicitar en caso de que no haya garantías en la entidad el derecho preferente ante el Ministerio del Trabajo, les reiteramos a ellas que seguiremos acompañando toda la energía, la fuerza, que las vamos a rodear y así evitaremos que la “magia” “de controlar y manipular con su poder demoledor” siga haciendo daño a las servidoras y servidores públicos en la entidad, para que las personas que hoy están afectadas, no desistan de las denuncias públicas.

EXIGIMOS

RESPECTO POR LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE PARTE DEL DIRECTOR GENERAL, TODO SU EQUIPO DIRECTIVO Y ASESORES/AS

AMBIENTES SEGUROS Y LIBRES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

EL CESE DE TODAS LAS PRÁCTICAS DE AMEDRENTAMIENTO, HOSTIGAMIENTO, PERSECUCIÓN, DISCRIMINACIÓN, DESMEJORAMIENTO LABORAL ENTORPECIMIENTO, INEQUIDAD Y DESPROTECCIÓN LABORAL

SINDESENA JUNTA NACIONAL

Bogotá, 20 de agosto de 2024

SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA