

PROPUESTA DE MODIFICACIONES AL MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE SANTANDER PARA INCORPORAR UN ENFOQUE DE GÉNERO

La incorporación del enfoque de género en el Manual de Convivencia Laboral responde a la obligación jurídica y ética de garantizar entornos laborales dignos, inclusivos y libres de discriminación. Este enfoque reconoce que las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, así como entre personas con identidades diversas, pueden reproducirse en las relaciones laborales a través de prácticas, lenguajes o estructuras institucionales. Por ello, su integración en los instrumentos normativos internos permite fortalecer la igualdad sustantiva, prevenir la violencia basada en género y promover una cultura organizacional de respeto, corresponsabilidad y trato digno, en concordancia con los artículos 13, 43 y 209 de la Constitución Política y las obligaciones derivadas de la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006 y el Convenio 190 de la OIT.

1. Inclusión en el numeral 2 “Definiciones”

Se sugiere incorporar la siguiente definición:

Violencia basada en género:

Toda acción u omisión que cause daño físico, psicológico, sexual o económico a una persona por razón de su género, identidad u orientación sexual, y que tenga lugar dentro del contexto laboral. Incluye el acoso sexual, el lenguaje sexista, la exclusión sistemática o la asignación desigual de tareas con base en estereotipos de género.

2. Inclusión en el numeral 3 “Principios de Convivencia”

Se propone añadir el siguiente principio:

Equidad de género:

Garantizar condiciones de igualdad entre hombres, mujeres y personas con identidades diversas, promoviendo la eliminación de barreras estructurales que limiten su desarrollo y participación plena en el entorno laboral.

3. Ampliación del numeral 4 “Derechos de Convivencia Laboral”

Se recomienda complementar esta sección incluyendo los siguientes derechos:

- Derecho a laborar en un entorno libre de discriminación por razón de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, expresión de género, embarazo o maternidad.
- Derecho a acceder a medidas de protección en casos de violencia basada en género o violencia intrafamiliar que afecte el desempeño o la seguridad laboral.
- Derecho a recibir atención institucional diferenciada y con enfoque de género al presentar quejas por acoso laboral o sexual (modificable en el actual numeral 4.10).

4. Ampliación del numeral 5 “Deberes de Convivencia Laboral”

Se propone incluir como deberes de las y los servidores públicos:

- Prevenir, identificar y reportar comportamientos discriminatorios, sexistas o constitutivos de violencia basada en género.
- Fomentar relaciones laborales respetuosas y libres de estereotipos de género.
- Utilizar un lenguaje inclusivo y respetuoso (puede agregarse como complemento al numeral 5.4: “Mantener una comunicación abierta, respetuosa, asertiva e incluyente”).

5. Ajustes al numeral 6 “Del Comité Bipartito de Convivencia Laboral”

Se sugiere incorporar las siguientes disposiciones:

- Garantizar una composición paritaria del Comité entre hombres y mujeres.
- Incluir al menos un integrante con formación o capacitación en temas de género o violencia basada en género.
- Promover estrategias de prevención y sensibilización enfocadas en el acoso sexual y la violencia basada en género en el entorno laboral.

6. Inclusión específica del acoso sexual en el numeral 7 “Conductas que constituyen acoso laboral”

Se recomienda identificar de forma expresa el acoso sexual laboral mediante la inclusión de ejemplos como:

- Comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas.
- Contacto físico de connotación sexual sin consentimiento.
- Propuestas o chantajes sexuales vinculados al cumplimiento de funciones laborales.
- Exhibición de contenido sexual o pornográfico en el entorno de trabajo.
- Comentarios despectivos o burlas sobre el cuerpo, la apariencia o la sexualidad de una persona.

6.1. Tratamiento diferenciado del acoso sexual

En coherencia con la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo y la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, el acoso sexual debe recibir un tratamiento autónomo dentro del Manual de Convivencia Laboral, diferenciado del acoso laboral. Esta distinción es necesaria porque el acoso sexual constituye una forma de violencia basada en género que vulnera directamente la libertad y autodeterminación sexual de la víctima, y por tanto requiere medidas de atención y protección especializadas, confidenciales e inmediatas.

Se propone que el manual puede incluir:

- Una ruta de atención específica para estos casos, garantizando confidencialidad reforzada, acompañamiento psicológico y jurídico.
- La adopción de medidas de protección temporal como la reasignación de funciones o modificación de espacios de trabajo.

7. NUEVAS ADICIONES AL MANUAL

7.1. Capacitaciones y Actividades de Sensibilización

El Comité y la entidad deberán programar, al menos anualmente:

- Jornadas de formación sobre igualdad de género, prevención del acoso sexual y trato digno.
- Talleres sobre lenguaje incluyente, masculinidades no violentas y corresponsabilidad laboral.

7.2. Lenguaje Inclusivo en el Documento

Revisar la redacción general del manual para garantizar el uso de lenguaje no sexista e incluyente, usando expresiones como “servidoras y servidores públicos”, “personas trabajadoras”, “funcionarios y funcionarias”, entre otros.

7.3. Mecanismos de Acompañamiento y Protección

Ante una queja con connotaciones de género o violencia sexual, se deben garantizar:

- Medidas de protección inmediatas para la persona denunciante (como cambio temporal de puesto o funciones).
- Acceso a orientación psicológica y/o jurídica con enfoque diferencial y confidencialidad reforzada.

8. Seguimiento e impacto esperado

La implementación de las modificaciones propuestas fortalecerá la política institucional de prevención de la violencia basada en género y el respeto por la dignidad humana en la Contraloría General de Santander. Se recomienda que el Comité de Convivencia Laboral, junto con la Oficina de Control Interno Disciplinario, realicen un seguimiento anual al cumplimiento de estas medidas, incluyendo indicadores diferenciados por género, tipo de queja, medidas adoptadas y resultados obtenidos.

De esta manera, el Manual de Convivencia Laboral no solo se actualizará formalmente, sino que se convertirá en una herramienta práctica para consolidar una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto y la corresponsabilidad.