



**Prevención, identificación y atención
de acoso laboral, acoso sexual
y discriminación** contra las personas
de los sectores sociales LGBTIQ+
en el ámbito laboral.

CIRCULAR 0055 DE 2024 - MINISTERIO DEL TRABAJO

4 de septiembre del 2024



La Circular 0055 del 2024 del Ministerio del Trabajo de Colombia, emitida el 4 de septiembre de 2024, aborda la prevención, identificación y atención de la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en el entorno laboral, con un enfoque particular en la **protección de las personas pertenecientes a la población LGBTQ+.**

La circular tiene como objetivo **garantizar entornos laborales inclusivos y respetuosos**, libres de discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género.



El documento evidencia, mediante datos, cómo las personas pertenecientes a los sectores LGBTQ+ enfrentan barreras que les impiden **acceder a trabajos dignos y decentes** o se ven obligadas a permanecer en espacios laborales cargados de violencia, discriminación y prácticas de negación de su orientación sexual u identidad de género diversa.

Así mismo, presenta un marco legal para hacer amplia referencia a los **esfuerzos nacionales e internacionales para proteger los derechos laborales** de personas pertenecientes a sectores vulnerables que son objeto de mayor discriminación.



La circular brinda recomendaciones a las empresas para:



- **Prevenir todo tipo de acoso** laboral y acoso sexual.
- **Disminuir o erradicar todo tipo de discriminación** de personas con orientación sexual o identidad de género diversa.

Para ello se toma como principal referencia la Declaración Universal de Derechos Humanos, Normas y Tratados Internacionales, así como el marco normativo colombiano alrededor de la diversidad y la inclusión.

Lo circular menciona los **comportamientos y acciones discriminatorias** más comunes a las que se ven enfrentadas las personas LGBTIQ+, distinguiendo:



Conductas de acoso laboral



Conductas de acoso sexual

En este sentido, el Ministerio entrega **medidas que deben ser adoptadas por los empleadores y entidades contratantes** para promover la igualdad de trato y oportunidades:



- Proteger historias clínicas, diagnósticos y tratamientos.



- Verificar que en los Reglamentos Internos de Trabajo o en las ordenes de líderes, jefes o superiores, no se solicite, directa o indirectamente a las personas, ocultar su orientación sexual o identidad de género diversa.



- Realizar procesos de selección inclusivos, centrados en las capacidades laborales de las personas, sin consultar sobre su vida íntima o privada.
 - ▶ Identificar sesgos de género en los procesos.
 - ▶ Capacitar en diversidad e inclusión a las personas involucradas.
 - ▶ Cuidar que las ofertas de empleo no sean discriminatorias para ninguna población de especial protección social.
 - ▶ Utilizar una red amplia, pública y privada, para la publicación de sus vacantes, con el fin de aumentar el alcance de las mismas.



- Incluir un enfoque diferencial que reconozca sectores LGBTIQ+ en las políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual.



- Establecer reglamentos internos, protocolos y políticas internas con enfoque de igualdad de género, respeto a la diversidad y prevención de la discriminación.



- Formar a los miembros de Comités de Convivencia Laboral, para prevenir y atender conductas de acoso laboral, discriminación y violencias basadas en género.



La circular también establece la importancia de **prevenir situaciones de acoso y discriminación en el lugar de trabajo**, tales como comentarios ofensivos, descalificación profesional, y cualquier tipo de comportamiento que atente contra la dignidad de los trabajadores por su orientación sexual o identidad de género.



Por último, la circular señala que la Organización Internacional del Trabajo OIT, ha destacado que las empresas que apuestan por la inclusión laboral de poblaciones diversas **fortalecen los procesos de innovación y mejoran el clima laboral**, por lo cual se les invita a promover una cultura empresarial que fomente la igualdad y la integración, incluyendo políticas de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia y discriminación en el entorno laboral.



En este sentido, se propone:



- Formar al personal en todos los niveles para prevenir las violencias y discriminaciones hacia las personas que conforman los sectores sociales LGBTIQ +.



- Establecer políticas internas contra todo tipo de discriminación, orientadas tanto para la atención al público como para la convivencia interna entre personas trabajadoras. Resalta la formación al personal del talento humano encargado del clima laboral, o quien haga sus veces, para identificar los signos de violencia contra las personas de los sectores LGBTIQ+.



- Realizar procesos de formación para el personal de seguridad teniendo en cuenta que, en la mayoría de los casos es el primer contacto de la atención al público.



- Fomentar el uso de lenguaje incluyente y no sexista en todos sus niveles, para prevenir la reproducción de prejuicios contra las personas con identidad de género u orientación sexual diversa.



- Potenciar las relaciones empresariales impulsando el compromiso de la empresa para favorecer la igualdad y prevenir la discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual.

Como conclusión, el Ministerio de Trabajo insta a las instituciones y empresas a **tomar medidas urgentes** para prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las, los y les trabajadores en materia de:



- Acoso laboral.
- Acoso sexual.
- Violencias y discriminaciones contra las personas que se identifican con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.



El objetivo es **lograr ambientes laborales dignos**, basados en el respeto por los derechos humanos y libres de discriminación.

Juntos nos aseguramos de avanzar