



Trabajo

Bogotá, 4 de septiembre de 2024

04 SEP 2024

CIRCULAR 0055

PARA: EMPLEADORES, CONTRATANTES PRIVADOS DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS, ENTIDADES PÚBLICAS NACIONALES, TERRITORIALES Y ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES.

DE: MINISTRA DEL TRABAJO.

ASUNTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL.

En Colombia las personas que se identifican como Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer, No Binarias, entre otras y que conforman los sectores sociales LGBTIQ+¹, 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 e identidad de género diversa.

Según el diagnóstico y recomendaciones para la Inclusión Laboral de los sectores LGBTI de la Alcaldía de Bogotá, en la ciudad se identifica que el 60% de Lesbianas, Gay y Bisexuales se han sentido discriminados en su trabajo, el 49% de las personas Trans no cuentan con algún tipo de formación para el trabajo y de estas el 80% han sentido discriminación en los procesos de selección y contratación por su identidad de género. Asimismo, el 84% de personas trans se encuentran en la informalidad y solamente el 6% afirma tener afiliación al sistema de salud a través de su empresa. En una encuesta de la Cámara de la Diversidad se evidencia que solamente 4 de 100 personas trans tienen empleo formal.

Además, según el Boletín Técnico del Mercado Laboral de la Población LGBT publicado por el DANE, en el período entre mayo del 2023 a abril del 2024, las

¹ Se anexa un glosario con la definición de conceptos claves.



personas LGBT presentan una tasa de desocupación de 13,4%, siendo 3,4 puntos porcentuales mayor a la de la población no LGBT (10,1%).

Teniendo en cuenta este contexto, el Ministerio del Trabajo emite la siguiente circular buscando prevenir, identificar, atender y reparar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas que se autoidentifican pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+, las cuales están sustentadas en prejuicios y estereotipos de género que derivan en conductas discriminatorias a quienes tienen una orientación sexual diferente a la heterosexual o una identidad de género diferente a la cisgénero.

Esta circular se sustenta en la Constitución Política de Colombia de 1991, la cual garantiza los derechos de igualdad y no discriminación (Artículo 13), intimidad (Artículo 15), al libre desarrollo de la personalidad (Artículo 16) y derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (Artículo 25).

Además, retoma el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas que establece el derecho al trabajo sin discriminación alguna. Los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, especialmente el Principio 12 el cual plantea que:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género".

Estableciendo que los Estados:

"A. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración".

La Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas retoma la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Sobre los Derechos de los Niños, para exigir a los Estados medidas orientadas a prohibir la discriminación basada en la



orientación sexual y la identidad de género, buscando asegurar que no haya discriminación al acceso de derechos básicos como el trabajo.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) establece en el artículo 1º que los Estados miembros deben garantizar el libre y pleno ejercicio de toda persona sin discriminación alguna por diferentes motivos entre los que se incluye el sexo, lo cual ha sido interpretada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como una protección contra discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa. De igual forma, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre manifiestan en el artículo XIV:

*"Toda persona tiene **derecho al trabajo en condiciones dignas** y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo."* (Resaltado fuera del texto)

El Artículo 2º del Convenio 111 de 1958 de la OIT, sobre la discriminación empleo y ocupación (ratificado por Colombia mediante Ley 22 de 1967) señala: *"Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto."*

Entendiendo la discriminación (artículo 1) como:

"(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados."

El Convenio 190 de la OIT, próximo a ser ratificado en Colombia por parte del Congreso de la República de Colombia, reconoce que todas las personas tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y discriminación, en su artículo 6 establece lo siguiente:



"Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo."

Además, es importante resaltar que el Convenio 190 establece en el artículo 2º que esta medida se aplica al mundo del trabajo, entendido este como:

"1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador."

En el artículo 3º establece que las situaciones de violencia o acoso se pueden presentar tanto en el espacio de trabajo, lugares públicos y privados siempre y cuando estén relacionados con el trabajo, incluyendo las tecnologías de la comunicación y la información.

En el ámbito nacional, la Ley 1010 de 2006 por la cual se busca prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en las relaciones laborales, que en el artículo 1º establece como objeto:

*"[...] definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general **todo ultraje a la dignidad humana** que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública."* (Resaltado fuera del texto)

Al igual que establece en el artículo 2º la definición de acoso laboral como:

"[...] toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo."



Identificando entre las modalidades del acoso laboral, el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad y la desprotección laboral; siendo todas estas aplicables para las violencias que sufren las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el mundo del trabajo, pero en la cual se resalta para el objeto de la presente circular la discriminación laboral:

*"3. Discriminación laboral: (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, **género**, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral." (Resaltado por fuera del texto).*

La Ley 1482 de 2011 **por la cual se busca proteger a una persona**, grupo de personas, comunidad o pueblo, que han sido vulnerados por **actos de racismo o discriminación**, establece una modificación al Código Penal en el artículo 134A (artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1752 de 2015), definiendo los actos de racismo o discriminación de la siguiente manera:

"Artículo 134 A. Actos de Racismo o discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes."

De igual forma, en el artículo 4º se modifica el artículo 134B del Código Penal (artículo modificado por el artículo 3º de la Ley 1752 de 2015), estableciendo lo siguiente:

"Artículo 134 B. Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor."

En el artículo 5º se realiza una modificación al artículo 134 C del Código Penal en el que **se agravan las penas previstas por actos de discriminación y**



hostigamiento, si la conducta está orientada a negar o restringir los derechos laborales.

La Ley 2294 del 2023, por la cual se establece el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial del Vida", define en el artículo 4, las poblaciones LGBTIQ+ como actores diferenciales del cambio, ejes transversales del PND, buscando establecer una "sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, que supera las discriminaciones de tipo económico, social, religioso, cultural y político, así como las basadas en género, étnico-racial, generacionales, capacidades físicas, **de identidad y orientación sexual**, donde la diversidad será fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión." (Resaltado fuera del texto)

De igual forma, dentro de los documentos base del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, en el capítulo de Colombia igualitaria, diversa y libre de discriminación, se busca fortalecer "la *vigilancia y control para prevenir situaciones de discriminación y acoso contra las personas LGBTIQ+*".

La Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, en el artículo 2 establece el acoso sexual como:

*"Artículo 2º. Definición de acoso sexual. Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, **orientación e identidad sexual**, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral [...]"* (Resaltado por fuera del texto).

Que esta misma normatividad, ordena que al momento de realizar el abordaje de caso de acoso sexual se debe tener presente los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto número 1710 de 2020.

El Decreto 762 de 2018 del Ministerio del Interior, por el cual se establece la Política Pública para la garantía del ejercicio **efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI** y de personas



con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, establece dentro del artículo 2.4.4.2.1.2 numeral 3 que será objetivo de la política:

"3. Promover y garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, con énfasis en el derecho a la salud, educación, trabajo, vivienda, recreación, deporte y cultura."

En el artículo 2.4.4.2.1.5 numeral 4 contempla:

"4. Promover el desarrollo estrategias para la difusión y promoción de los derechos de las personas de los sectores LGBTI en el ámbito judicial, de la salud, del trabajo (público y privado), entre otros."

En el artículo 2.4.4.2.1.6 en los numerales 2 y 6 se especifica:

*"2. Implementar mecanismos para garantizar, progresivamente y desde un enfoque diferencial, el acceso y goce de los sectores sociales LGBTI a los derechos económicos, sociales y culturales, como: salud, vivienda, acceso a la justicia, educación, **condiciones laborales dignas**, cultura, recreación y deporte, entre otros."* (Resaltado fuera del texto)

"6. Promover el desarrollo medidas técnicas para garantizar acceso, permanencia y condiciones laborales dignas a las personas de los sectores sociales LGBTI."

Igualmente, la Corte Constitucional ha establecido que **la orientación sexual y la identidad de género pueden considerarse como criterios sospechosos de discriminación**, es decir, que se destacan como referentes de subvaloración en la esfera social. Esto implica que todo tratamiento diferencial para esta población se presupone discriminatorio a menos que pueda justificarse. (Sentencias C-317 de 2000, T-314 de 2011, T-443 de 2020).

Para la Corte la **discriminación es entendida como un trato distinto y arbitrario que carece de una justificación objetiva**, razonable y proporcional, que ocasiona la anulación de una persona o grupo de personas con base en prejuicios o estereotipos socioculturales. (Sentencias T-098 de 1994, T-288 de 1995, C-022 de 1996, T-1042 de 2001 y T-443 de 2020).

La Corte Constitucional en la Sentencia T-141 de 2017 menciona que el acto discriminatorio es un comportamiento reprochable por que puede ser consciente o inconsciente por quien lo realiza, el cual *"priva a una persona del goce de sus derechos, con base en razones fundadas en prejuicios [o] preconceptos"*. Los

actos discriminatorios se establecen en escenarios de discriminación, donde tienen una naturaleza pública consistente en los siguientes criterios:

- "1. Relación de poder, sujeción, dependencia o jerarquía, que "permite entender el ejercicio coactivo o la facilidad con que se presenta la dominación de una persona sobre otra en ese contexto, generándose un esquema de vulneración ciertamente mayor"*
- 2. Las relaciones entre los sujetos que acuden al escenario, tanto entre quien discrimina y es discriminado, como la que existe entre estos y los espectadores. Igualmente, en este criterio se valora si la escena es continua o esporádica, pues cuanto más frecuente, habrá una mayor intensidad de afectación de los derechos.*
- 3. El espacio, que "se refiere al tipo de lugar en el que se consolida el escenario. Permite valorar si, por ejemplo, se trata de una zona institucional, si está especialmente regulada, si es cerrada o abierta, privada, pública o mixta".*
- 4. La duración, pues cuanto "mayor extensión del tiempo de exposición de la persona discriminada puede llevar, aunque no como regla imperativa, a una mayor afectación de sus derechos".*
- 5. Las alternativas de las que dispone la persona afectada para afrontar la situación y "valorar cuáles son las implicaciones de ello; por ejemplo, si alejarse del contexto redundaría en la pérdida de su empleo, la pérdida de una oportunidad educacional, la pérdida de su vivienda y demás".*
- 6. La respuesta de los involucrados ante el acto discriminatorio y "la oportunidad de consolidar espacios de rectificación o reconciliación destinados a remediar los perjuicios causados". (Sentencia T-376 de 2019).*

Estos criterios se presentan en el contexto laboral, por tanto, es posible que el lugar de trabajo se convierta en un escenario de discriminación en el cual se pueden presentar actos discriminatorios.

Teniendo en cuenta que la Corte Constitucional reconoce la gran dificultad para evidenciar actos discriminatorios, manifiesta que la carga de la prueba, que inicialmente estaría en quien alega la vulneración del derecho a la igualdad, debe ser trasladada a la parte señalada como discriminadora, para que asuma el deber de probar que su conducta no ha tenido como fundamento un criterio sospechoso



discriminatorio. (Sentencias T-427 de 1992, T-098 de 1994, T-638 de 1996, T-772 de 2003, T-741 de 2004, T-605 de 2005, T-601 de 2006, T-314 de 2011, T-804 de 2014, T-141 de 2015, T-291 de 2016, T-141 de 2017 y T-443 de 2020).

Además, atendiendo la **Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo en el que se aboga por la eliminación de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo, reconociendo a las mujeres en sus diversidades y los sectores sociales LGBTIQ+** como actores especialmente susceptibles a este tipo de violencias. Instando al sector público, privado y a la sociedad civil para aunar esfuerzos en pro de promover un trabajo digno y decente, libre de sesgos y estereotipos que perpetúen la discriminación de género y la violencia patriarcal, aspectos que agudizan las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Por estos motivos, el Ministerio del Trabajo como entidad defensora de los Derechos fundamentales del Trabajo y comprometida con el fortalecimiento de la inspección del trabajo, tendiente a promover el goce pleno y efectivo de los derechos laborales de las, los y les trabajadores en Colombia, desde un enfoque de género, diferencial, interseccional y en ejercicio de las facultades de Policía Administrativa Laboral de las que están investidas las, los y les Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, en virtud del artículo 3º de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, se hace un llamado de URGENCIA, ante quienes no han iniciado, no han escuchado o insisten en negar que esta es una realidad del mundo del trabajo. Se invita a escuchar las demandas de la ciudadanía, las organizaciones de mujeres y especialmente de las trabajadoras, para avanzar en la prevención y atención de las violencias y discriminaciones contra las mujeres y las personas con identidades y/o orientaciones sexuales diversas.

Se permite exhortar y/o recordar algunos aspectos relacionados a la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

1. Atendiendo el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se entiende que las siguientes conductas constituyen acoso laboral:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias, más aún cuando están asociados a prejuicios por orientación sexual e identidad de género de las, los y les trabajadores.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces con alusión a la orientación sexual o la identidad de género de las, los y les trabajadores.



- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo, más aún cuando hace referencia a la orientación sexual e identidad de género de la persona.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de les, las y los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo en presencia de les, las y los compañeros de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- k) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- l) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos. Más aún, cuando se justifica este trato discriminatorio por la orientación sexual e identidad de género de la persona trabajadora.
- m) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

2. La Corte Constitucional reconoce en la sentencia SU-67 de 2023 que las personas que se identifican pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+, enfrentan conductas de acoso laboral y discriminación por su orientación sexual e identidad de género diversa, siempre y cuando sean reiterativas y públicas, como son:



- Comentarios, burlas y señalamientos sobre la forma de vestir, hablar y otras expresiones de género asociadas a estereotipos de género.
- Comentarios o rumores sobre la vida íntima o información privada de las personas trabajadoras.
- Expresiones, señalamientos y narrativas discriminatorias que pueden afectar los derechos de las personas con orientación sexual e identidad de género diversa.

3. Tomando como base la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo, se entenderán como algunas expresiones de acoso sexual las siguientes, más aún cuando las personas a las que están dirigidas se identifican pertenecientes a los sectores sociales LGBTIQ+:

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- c) Bromas sexuales.
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impudicas.
- f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.



- o) Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona.
- p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- q) Agresiones físicas de carácter sexual.

4. Teniendo en cuenta el derecho a la protección de la historia clínica de las personas trabajadoras, contemplada en la Ley 1751 de 2015 y otras medidas, se insta a no difundir y/o divulgar las historias clínicas, diagnósticos o tratamientos de las cuales tenga información por motivos laborales.

5. Se entenderán como actos de discriminación **los reglamentos internos en las empresas o las ordenes de jefes** o superiores orientadas a que las, los y les trabajadores **oculten su orientación sexual o identidad de género diversa**.

6. Finalmente, se invita a realizar procesos de selección inclusivos y sin discriminación, centrados en reconocer las capacidades laborales de sus posibles trabajadores sin consultar sobre la vida íntima, pareja u otros cuestionamientos orientados a identificar la vida reproductiva o sexual, la orientación sexual o identidad de género de la persona en proceso de selección. Para esto se recomienda:

- a) Formar y sensibilizar al personal involucrado en el proceso de selección y contratación buscando eliminar prejuicios de género que pueden afectar la vinculación de personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
- b) Evaluar y revisar los procesos de reclutamiento para identificar posibles sesgos de género, estableciendo estándares y procedimientos que se limiten a solicitar información personal imprescindible para el puesto.
- c) Las ofertas de empleo deben cuidar que la descripción del puesto no sea discriminatoria para ninguna población de especial protección social, en lenguaje incluyente que reconozca a las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+.
- d) Se invita a las empresas a publicar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de la Red de Prestadores compuesto por agencias de empleo públicas y privadas, la agencia pública de empleo del SENA, las agencias de empleo de las cajas de compensación y bolsas de empleo. Mediante la Red de Prestadores las empresas pueden potencializar su búsqueda de personal de acuerdo con los perfiles que necesitan. Además, el Sistema de Información del Servicio de Empleo – SISE permite que esta



población pueda autoreconocer su sexo, orientación sexual e identidad de género al registrar sus hojas de vida, siendo un avance para la visibilización de la diversa sexual en el país.

7. En el marco de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, se insta a las empresas a formar a los miembros que integran los Comités de Convivencia Laboral para prevenir y atender las conductas de acoso laboral, discriminación y violencias basadas en género que pueden presentar las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ que integren sus equipos de trabajo.
8. En el marco de la Ley 2365 de 2024, se insta a las empresas a incluir un enfoque diferencial que reconoce a los sectores sociales LGBTIQ+ en las políticas, protocolos y rutas de atención que establezcan contra el acoso sexual.
9. Se insta a las, los y les empleadores a establecer en reglamentos, protocolos y políticas internas un enfoque de igualdad género, respeto a la diversidad y prevención de la discriminación por motivos de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, en cumplimiento de la Ley 1482 de 2011.
10. La Organización Internacional del Trabajo 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 esto se les invita a promover una cultura empresarial que fomente la igualdad y la integración, instaurando políticas de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia y discriminación en el entorno laboral. Para esto, se propone:
 - a) Formar al personal en todos los niveles para prevenir las violencias y discriminaciones hacia las personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer, No Binarias, entre otras y que conforman los sectores sociales LGBTIQ+.
 - b) Establecer políticas internas contra todo tipo de discriminación, orientadas tanto para la atención al público como para la convivencia interna entre personas trabajadoras. En este sentido, es importante formar al personal de talento humano encargado del clima laboral, o quien haga sus veces, para identificar los signos de violencia contra las personas de los sectores LGBTIQ+.
 - c) Teniendo en cuenta que el personal de seguridad es en la mayoría de los casos el primer personal encargado de la atención al público, se recomienda realizar procesos de formación para la atención de los sectores sociales LGBTIQ+.



- d) Fomentar el uso del 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.
- e) Potenciar las relaciones empresariales impulsando el compromiso de la empresa para favorecer la igualdad y prevenir las discriminaciones por razones de identidad de género y orientación sexual.


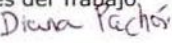

En concordancia con lo expuesto, los lineamientos normativos, jurisprudenciales convenios e instrumentos internacionales analizados, este Ministerio insta a las instituciones y empresas a tomar **MEDIDAS URGENTES** y conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a las, los y les trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual, prevención de violencias y discriminaciones contra las personas que se identifican con orientaciones sexuales e identidades de género diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y libres de discriminación.

Atentamente,


04 SEP 2024


Gloria Inés Ramírez Ríos
Ministra del Trabajo

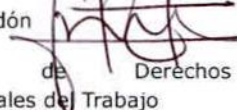
Elaboró:

Andrés Sánchez 
Contratista
Dirección de Derechos
Fundamentales del Trabajo
Diana Pachón 
Contratista
Dirección de Derechos
Fundamentales del Trabajo
Alissa Altaria 
Inspectora de Trabajo
Dirección Territorial de Bogotá

Revisó:


Magda Alberto
Asesora de Género y Derechos de
las Mujeres
Despacho Ministerial

Aprobó:


Juan Escandón
Director
Dirección de Derechos
Fundamentales del Trabajo



Trabajo

Anexo 1. Glosario

Con el objetivo de identificar conceptos claves para comprender a las personas con orientación sexual e identidad de género diversa que se identifican perteneciente a los sectores sociales LGBTIQ+ se presenta el siguiente glosario:

LGBTIQ+: Se refiere al movimiento social integrado por personas que se identifican a sí mismas como Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer, y con otras orientaciones sexuales e identidades de género no descritas en las anteriores.

Orientación Sexual: Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

- **Personas heterosexuales:** Personas con la capacidad de sentir atracción sexual, emocional y afectiva por personas de un sexo o género diferente al propio.
- **Personas homosexuales:** Personas con la capacidad de sentir atracción sexual, emocional y afectiva por personas de su mismo sexo o género. Al hablar de personas homosexuales se puede hacer referencia a mujeres lesbianas y hombres gay.
- **Personas bisexuales y pansexuales:** Personas con la capacidad de sentir atracción sexual, emocional y afectiva por personas de más de un sexo o género.

Identidad de Género: Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

- **Persona cisgénero:** Persona cuya identidad de género corresponde con el sexo y género asignados al nacer.



Trabajo

- **Persona trans:** Persona cuya vivencia del sexo/género no corresponde con el sexo o género asignado al nacer.
- **Hombre trans:** Persona que al momento de nacer se le asignó el sexo femenino, pero que actualmente se identifica y autorreconoce como hombre.
- **Mujer trans:** Persona que al momento de nacer se le asigna el sexo masculino, pero que actualmente se identifica y autorreconoce como mujer.
- **Personas no binarias:** personas que no se identifican con una identidad de género ligada a los roles binarios de género (masculino ni femenino).

Sexo asignado al nacer: Es una categoría basada en las características físicas de las personas (como su aparato reproductor, genes, hormonas), que es asignada al momento del nacimiento y que históricamente se ha dividido en dos grupos: sexo masculino y sexo femenino.

Género: Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

Expresión de género: Manera en la que se manifiesta la identidad alrededor de los aspectos que se consideran propios de la masculinidad o la feminidad. Estos marcadores de género pueden alterar la forma en la que se es percibido por las demás personas. Hace referencia a forma de vestir, atuendos, accesorios, conducta y demás aspectos que socialmente son asociadas con ser masculinas o femeninas.

Fuentes:

ONU. Principios de Yogyakarta: aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. 2006.

Colombia Diversa. Glosario de Datos.