



Trabajo

Bogotá D.C., Colombia

20 JUN 2025

CIRCULAR 0075

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

DE: MINISTRO DEL TRABAJO.

ASUNTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS TRANS, PERSONAS NO BINARIAS E IDENTIDADES DE GÉNERO NO HEGEMÓNICAS.

Cordial saludo.

El Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de los mandatos constitucionales que garantizan los derechos a la igualdad y no discriminación (artículo 13), a la intimidad (artículo 15), al libre desarrollo de la personalidad (artículo 16) y al trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25), y conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y a la sólida jurisprudencia de la Corte Constitucional; reafirma su compromiso con la prevención, atención, sensibilización y orientación de las personas trabajadoras frente al acoso laboral, el acoso sexual, así como la prevención de todo tipo de violencias y discriminaciones hacia quienes se identifican con identidades de género no hegemónicas. Todo ello con el propósito de promover ambientes laborales dignos, respetuosos de los derechos humanos y libres de cualquier forma de discriminación.

En este sentido, se reconoce como en Colombia las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas 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 identidad de género. Si bien estas poblaciones hacen parte de los sectores sociales LGBTIQ+, sufren de violencias diferenciales por razón de su identidad de género.

Estudios recientes, como el Diagnóstico para la Inclusión Laboral de los Sectores Sociales LGBTI adelantado por la Fundación Corona para la Secretaría Distrital de Planeación de la Alcaldía Mayor de Bogotá (2022) presenta que el 49% de las personas trans entrevistadas no cuentan con algún tipo de formación para el trabajo y el 80% de ellas han sentido discriminación en los procesos de empleo y contratación por su identidad de género no hegemónica. De igual manera, el 84% no se encuentran afiliadas al sistema de pensión que es uno de los indicadores de informalidad laboral.

De igual manera, el CONPES 4147 de Política Nacional para la Garantía de Derechos de la Población LGBTIQ+ del año 2025, resalta la discriminación estructural que enfrenta esta población en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

En respuesta a lo anterior, el Ministerio del Trabajo emite la siguiente circular buscando prevenir, identificar y atender situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias y de identidad de género no hegemónica, en razón a los prejuicios y estereotipos de género que se derivan en conductas discriminatorias.

Marco Normativo y Jurisprudencial

Se destacan los siguientes instrumentos:

- Opiniones consultivas y principios internacionales: Opinión Consultiva OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Principios de Yogyakarta, Convenios 111 y 190 de la OIT, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Normatividad nacional: Constitución de 1991, Ley 1010/2006, Ley 1482/2011 (modificada por Ley 1752/2015), Ley 2365/2024.
- Políticas públicas: Decreto 762/2018, Ley 2294/2023, Circular 026/2024, Circular 055/2024, CONPES 4147.
- Jurisprudencia de la Corte Constitucional: SU-440/2021, T-063/2015, T-236/2023, T-476/2014, SU-067/2023, entre otras.

De igual forma, la Corte Constitucional ha protegido el derecho fundamental a la identidad de género en el mundo del trabajo a través de:



Trabajo

0075

- El reconocimiento del nombre identitario (Sentencia T-363 de 2016)
- Usar el uniforme que exprese su identidad de género (Sentencia T- 143 de 2018)
- La no exigencia de libreta militar a una mujer trans para ingresar a un trabajo, así no haya hecho la modificación del componente sexo en su documento de identidad (Sentencia T-476 de 2014)
- El reconocimiento de los pronombres que elige la persona para ser nombrada tienen el mismo peso que el nombre identitario (Sentencia T-063 de 2015).
- En el caso de baños separados para hombre y mujeres, las personas trans pueden usar aquel con el que se sientan identificadas y más cómodas (Sentencia T-236 de 2023)

Estas fuentes reconocen el derecho a la identidad de género, la protección frente al acoso y discriminación, y la inversión de la carga probatoria en casos de desvinculación laboral porque las personas trans tienen protección cualificada contra la discriminación (Sentencia SU-440 de 2021).

Recomendaciones a empleadores y entidades públicas y privadas en contra de la discriminación de las personas trans, personas no binarias y de identidad de género no hegemónica en el mundo del trabajo

El Ministerio del Trabajo como entidad defensora de los derechos fundamentales del trabajo y comprometida con el fortalecimiento de la inspección de trabajo, teniendo en cuenta el goce efectivo y pleno de los derechos laborales de las, los y les trabajadoras 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 Inspectoras 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, hace un llamado de **URGENCIA** ante quienes no han iniciado, no han escuchado o insisten en negar esta realidad, para que se garantice el derecho a la no discriminación a las personas trans, personas no binarias y de géneros no hegemónicos en el mundo del trabajo.

En tal sentido, el Ministerio del Trabajo indica a las, los y les empleadoras, contratantes privados de todas las actividades económicas, entidades públicas

nacionales, territoriales y Administradoras de Riesgos Laborales a tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Reconocimiento del nombre identitario y pronombres

Las personas trans, personas no binarias y de géneros no hegemónicos tienen el derecho a ser nombradas según su nombre identitario, aun cuando no hayan realizado el trámite para modificarlo formalmente en sus documentos de identidad. Por tanto, se indica:

- Hacer uso del nombre identitario y promoverlo en los trámites de identificación interna de la entidad como: carné, correo institucional, correspondencia o comunicaciones internas y en el trato general entre compañeras, compañeras y compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.
- Reconocer el nombre identitario en contratos, resoluciones, actas, certificados laborales y todo tipo de documento oficial.
- Hacer uso de los pronombres con los que una persona trans, persona no binaria y de género no hegemónico se sienten identificadas, en las comunicaciones internas y externas.
- El insistir usar el nombre jurídico de una persona que tiene un nombre identitario y no reconocer sus pronombres, constituye una conducta discriminatoria de la identidad de género y puede ser considerada como acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.
- Si una persona ha realizado el cambio de su nombre jurídico en su documento de identidad, de acuerdo con el procedimiento legal vigente, las entidades públicas y privadas deben reconocer dicho cambio en las comunicaciones internas y externas, documentos oficiales tales como contratos, resoluciones, actas, certificaciones laborales, entre otros.

2. Tarjeta Militar en caso de Mujeres Trans

No se puede exigir tarjeta militar en el caso de las mujeres trans para ser contratadas o permanecer en el puesto de trabajo, así no haya llevado a cabo la modificación del componente sexo en su documento de identidad (Sentencia T-

476 de 2014). En el caso de los hombres trans, de acuerdo con el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017 y la Circular 0039 del 2021 del Ministerio del Trabajo, la exigencia de la tarjeta militar no puede constituirse en un obstáculo para ingresar a un empleo.

3. Uniforme y vestimenta de dotación

Las personas trans tienen el derecho a utilizar el uniforme y vestimenta de dotación que consideren acorde a la identidad de género con la que se sienten identificadas.

4. Baños

En el caso en que los baños se encuentren separados para hombres y mujeres, las personas trans tienen el derecho de hacer uso del baño de acuerdo con el género con el que se sienten identificados.

5. Trato notoriamente discriminatorio

Es una conducta de discriminación laboral el invisibilizar u ocultar a una persona trans, persona no binaria y de género no hegemónico, en los lugares de trabajo cuando se presenten conductas tales como: No hacer parte a la persona de las actividades de bienestar, no convocar a reuniones de trabajo, quitar las funciones respectivas para lo cual la persona fue contratada, quitar espacios físicos u ocultar a la persona relegándola a espacios confinados, entre otras. Esto podría ser trato notoriamente discriminatorio conforme al literal k del artículo 7 de la ley 1010 del 2006.

6. Acoso Laboral (Ley 1010 de 2016) y Acoso Sexual (Ley 2365 de 2024)

Se reitera que es considerado acoso laboral desde la Ley 1010 de 2006, el realizar comentarios jocosos, chistes o bromas en razón de la identidad de género de las personas trans, personas no binarias y de género no hegemónico (Sentencia 236 del 2023). Así, como el hacer comentarios, burlas y señalamientos sobre la forma de vestir, hablar y otras expresiones de género asociadas a su identidad de género (Sentencia SU-67 del 2023).





Trabajo

0075

Igualmente es considerado maltrato laboral el obligar o forzar a una persona trans, persona no binaria y de género diverso a ocultar su identidad de género (Sentencia 236 del 2023).

Los hombres trans, personas no binarias y en general las personas con asignación sexual femenina al momento de nacer, gozan de los derechos consagrados respecto a la endometriosis, periodo menstrual, embarazos y licencias de gestación. (Sentencia T-063 de 2015).

Las personas trans, personas no binarias y de género no hegemónico son objeto de protección de todas las conductas que constituyen acoso laboral en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, que están descritas para las personas con orientación sexual e identidad de género diversa en la Circular 055 de 2024 del Ministerio del Trabajo.

Las personas trans, personas no binarias y de género no hegemónico son objeto de protección de todas las conductas que constituyen acoso sexual laboral según la Ley 2365 de 2024 y las Circulares del Ministerio del Trabajo 026 de 2024 y 055 de 2024.

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 identidad de género no hegemónica.

En el marco de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, se insta a las entidades públicas y privadas 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 trans, personas no binarias y de género no hegemónico que integren sus equipos de trabajo.

En el marco de la Ley 2365 de 2024, se insta a las entidades públicas y privadas a incluir un enfoque diferencial que reconozca a las personas trans, personas no binarias y de género no hegemónico en las políticas, protocolos y rutas de atención que establezcan contra el acoso sexual.

7. Procesos de selección inclusivos y sin discriminación

Con el objetivo de superar las barreras de empleabilidad que enfrentan las personas trans, personas no binarias y de género no hegemónico, se recomienda a las entidades públicas y privadas establecer procesos de selección inclusivos y

sin discriminación, buscando superar los estereotipos y prejuicios de género sobre esta población. 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 esta población.

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, en lenguaje incluyente que reconozca a las mujeres en todas sus diversidades y personas con identidad de género no hegemónica.

d) Se invita a las empresas a publicar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de la Red de Prestadores. 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 auto reconocer su sexo, orientación sexual e identidad de género al registrar sus hojas de vida, siendo un avance para la visibilización de la diversa de género en el país.

Por último, se recomienda a las entidades públicas y privadas incorporar programas de sensibilización sobre la diversidad de género, a fin de prevenir acoso y discriminación laboral. Asimismo, se recomienda la implementación de mecanismos para la denuncia de actos de discriminación, que permitan una atención eficaz a las víctimas.

En concordancia con lo expuesto, los lineamientos normativos, jurisprudenciales convenios e instrumentos internacionales analizados, este Ministerio del Trabajo insta a las instituciones y empresas a tomar **MEDIDAS URGENTES** y conducentes para 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 no hegemónicas con el fin de propender por



0075

Trabajo

ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y libres de discriminación.

Con toda atención,

20 JUN 2025

ANTONIO ESMERID SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Alissa Altaria	Inspectora de Trabajo y Seguridad Social del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género	(coo)
	Andrés Ignacio Sánchez Zúñiga	Contratista de la Dirección Derechos Fundamentales del Trabajo	[Firma]
	María Auxy Díaz Vidal	Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Bogotá y el Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género (GEEG).	[Firma]
Revisado por:	Andrés Felipe Otalora	Asesor Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	[Firma]
	Nazly Mileth Rodríguez Moreno	Coordinadora Grupo de Asuntos Normativos	[Firma]
	María Johana Marín Maya	Contratista Grupo Asuntos Normativos - OAJ	[Firma]
	Luisa Margarita Gil Olaya	Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género	[Firma]
Aprobado por:	John Marcos Torres Cabezas	Director Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo	[Firma]
	Daniel Quiceno Ardila	Asesor del Despacho	[Firma]
	Camila Andrea Bohorquez Rueda	Jefe Oficina Asesora Jurídica	[Firma]
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			



Anexo I. Glosario

Con el objetivo de identificar conceptos claves para comprender a las personas con identidad de género diversa 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.

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.
- **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 autor reconoce como hombre.
- **Mujer trans:** Persona que al momento de nacer se le asigna el sexo masculino, pero que actualmente se identifica y auto reconoce 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.



Trabajo

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.

Identidades de género no hegemónicas: son aquellas que no se ajustan a la norma socialmente establecida de la identidad de género cisgénero (donde la identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer). Incluyen a personas trans, no binarias, y otras identidades que pueden no encajar en la dicotomía hombre/mujer.

Nombre identitario: El nombre identitario es definido por la Corte Constitucional como aquel nombre que fija la individualidad y la expresión de autodeterminación de los sujetos en el proceso de construcción de su identidad de género. De igual forma, garantiza que el reconocimiento del nombre identitario debe ser respetado por las autoridades públicas y la sociedad en general, así la persona no cambie su nombre legal.

