

Circular 075 de 2025

Objetivo General:

Prevenir, identificar y atender el acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas.

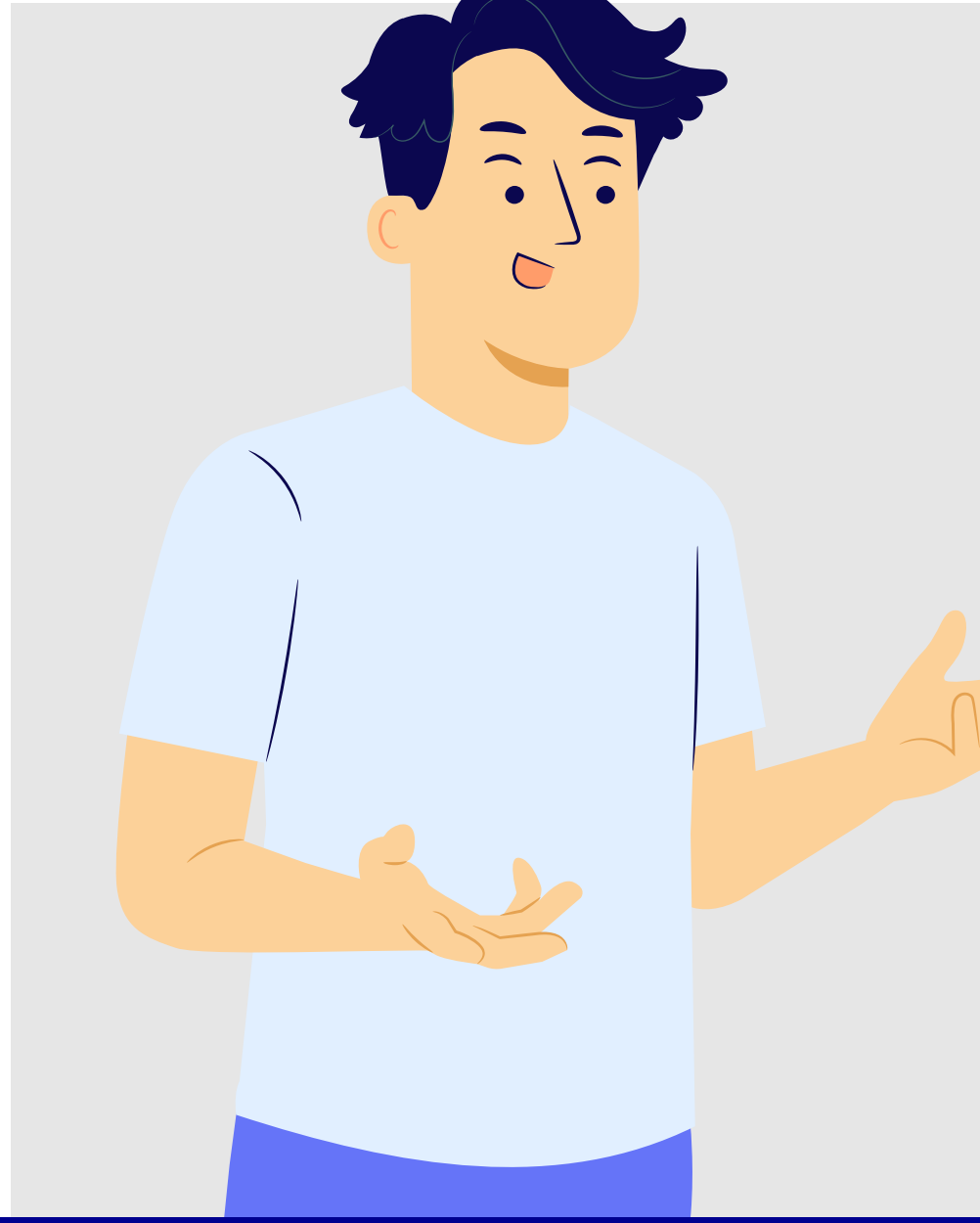


¿A quién le aplica esta Resolución?

Aplica a los empleadores y contratantes privados de todas las actividades económicas.

¿Qué busca el Ministerio de Trabajo con esta circular?

Hace un llamado de **URGENCIA**, para que se garantice el derecho a la no discriminación, de las personas trans, personas no binarias y de géneros no hegemónicos en el mundo del trabajo.



¿Cuál es mi obligación como empleador frente al nombre identitario y el uso de pronombres?

El Ministerio del Trabajo indica que en cumplimiento a la normatividad vigente se debe tener en cuenta que las personas trans, no binarias y con identidades de género no hegemónicas tienen derecho a ser llamadas por su nombre identitario, incluso si aún no han cambiado sus documentos oficiales, por lo tanto:

- Debe usarse ese nombre identitario en documentos como el carné de la empresa, correo institucional, comunicaciones internas, trato entre colegas y supervisores, así como en los contratos, resoluciones, actas, certificaciones y cualquier documento oficial.
- Se deben usar en comunicaciones internas y externas los pronombres con los que la persona se identifica.
- Insistir en usar solo el nombre legal y no reconocer sus pronombres es discriminación de género y puede ser considerado como acoso laboral.
- Si la persona ya cambió su nombre legal en sus documentos, la empresa debe reconocer ese cambio en todas las comunicaciones y documentos oficiales.

¿Qué debo tener en cuenta frente a la tarjeta militar?

No se puede exigir la Tarjeta Militar en el caso de 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 y en el caso de los hombres trans, la exigencia de la tarjeta militar no puede constituirse en un impedimento para ingresar a un empleo.



¿Cómo es el uso del uniforme y la dotación?

Las personas trans tienen derecho a usar el uniforme y la dotación que corresponda a la identidad de género con la que se identifican.

¿Qué hacer frente al tema de uso de los baños?

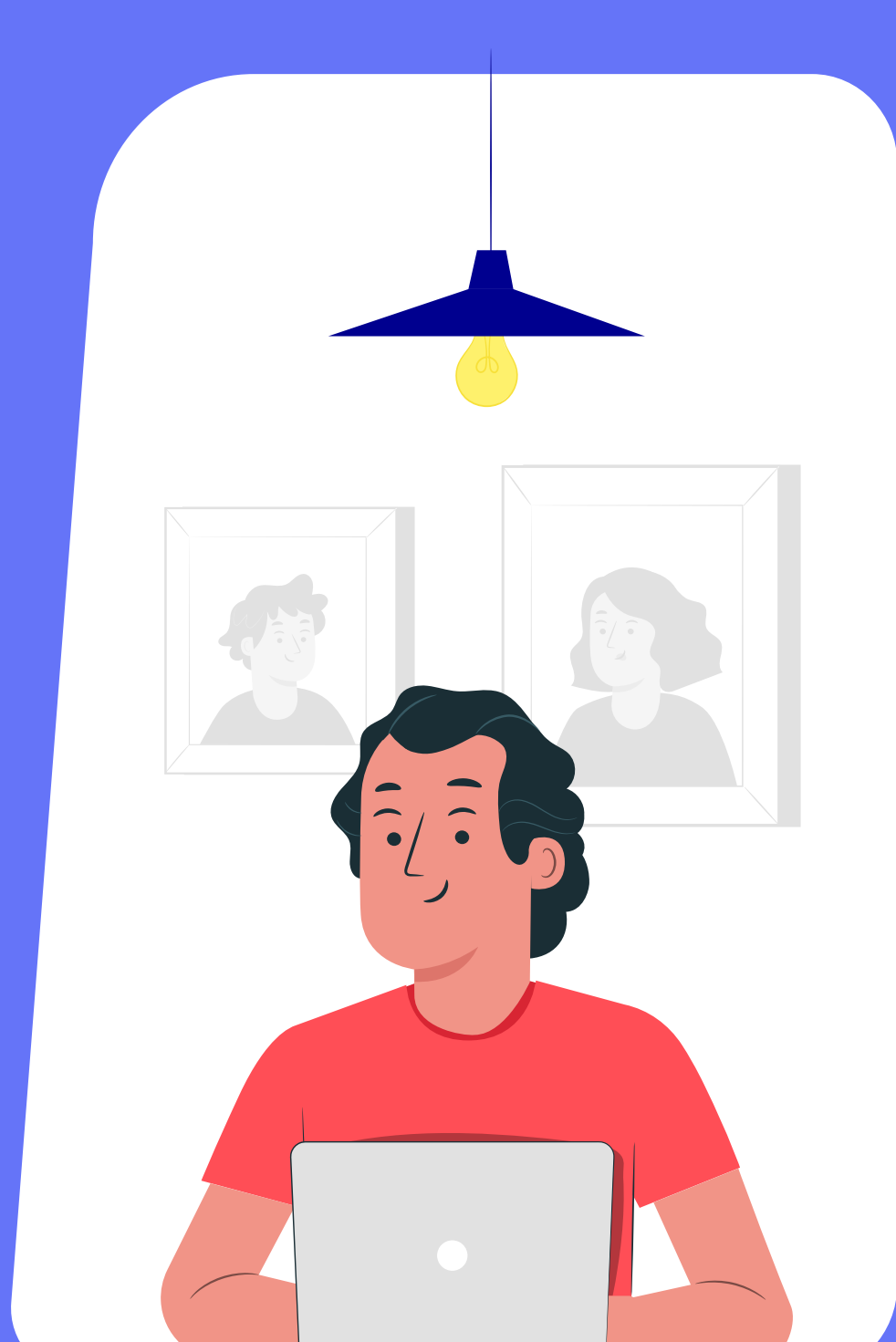
En el caso en que los baños se encuentren separados para hombres y mujeres, las personas trans tienen el derecho de hacer uso del baño de acuerdo con el género con el que se sienten identificados.

¿Qué conductas pueden considerarse acoso laboral o trato discriminatorio hacia una persona trans, persona no binaria y de género no hegemónico?

- No incluir, excluir, apartar y ocultar a estas personas en los lugares de trabajo es discriminatorio y vulnera los derechos en el ámbito laboral.
- El realizar comentarios jocosos, chistes o bromas en razón de la identidad de género, 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.
- El obligar o forzarlas a ocultar su identidad de género.
- Las personas trans, personas no binarias y de género no hegemónico gozan de protección ante las conductas que constituyen acoso laboral y/o acoso sexual en el ámbito laboral.

¿Qué medidas tomar frente a los procesos de selección?

- Se recomienda a las empresas que se establezcan procesos de selección inclusivos y sin discriminación, buscando superar los estereotipos y prejuicios de género sobre esta población, así como capacitar 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.
- Evaluar y examinar los procesos de reclutamiento para identificar posibles sesgos de género, estableciendo modelos e instrucciones que se limiten a solicitar información personal imprescindible para el puesto.
- Las ofertas de empleo deben cuidar que la descripción del puesto no sea discriminatoria para ninguna población, con el uso de lenguaje incluyente.
- Se estimula a las empresas a publicar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de la Red de Prestadores.



Se exhorta a las empresas a capacitar a los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral con el fin de prevenir y atender situaciones de acoso laboral, discriminación y violencias basadas en género, especialmente aquellas que puedan afectar a personas trans, no binarias y de género no hegemónico. Asimismo, se les insta a incorporar un enfoque diferencial que reconozca y garantice los derechos de estas personas en las políticas, protocolos y rutas de atención frente al acoso sexual en el ámbito laboral.

Además ten en cuenta que como empleador o contratante es importante continuar trabajando en la sensibilización sobre la diversidad de género, con el fin de prevenir situaciones de acoso y de discriminación laboral, así como implementar los mecanismos para la denuncia de actos de discriminación, que permitan una atención rápida y eficiente a las víctimas.

Conclusiones:

Como empresa recuerda tu obligación de cumplir con los deberes, recomendaciones y demás lineamientos establecidos por la norma para mantener un entorno de trabajo digno, basado en el respeto por los derechos humanos y libre de cualquier tipo de discriminación.

Realiza la lectura y apropiación de la presente guía, además revisa detalladamente la Circular 75 de 2025 y las normas concordantes (ley 1010 de 2006, ley 2365 de 2024), con el fin de orientar como empresa las acciones a desarrollar y cumplir con la normatividad legal vigente.

Bibliografía

Circular 75 de 2025 emitida por el Ministerio del Trabajo. Prevención, Identificación y Atención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y discriminación contra las personas Trans, personas no Binarias e identidades de Género no Hegemónicas.

Siéntete siempre seguro

PREVENCIÓN | INNOVACIÓN | SOSTENIBILIDAD