Bogotá, 01 de octubre de 2024

Boletín N° 19 -2024

PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Circular 0055 del Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo emitió la **Circular 0055 del 4 de septiembre de 2024**, la cual tiene como objetivo prevenir, identificar, atender y reparar situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación hacia personas que se autoidentifican como parte de los sectores sociales LGBTIQ+. Esta normativa insta tanto al sector público como al privado a adoptar medidas integrales que promuevan ambientes laborales inclusivos y libres de discriminación.

Recomendaciones Claves del Ministerio del Trabajo

1. **Procesos de Selección Inclusivos**: Las empresas deben garantizar que los procesos de selección sean equitativos y no incluyan cuestionamientos relacionados con la orientación sexual, identidad de género o vida íntima de los candidatos. El enfoque debe estar exclusivamente en las competencias y capacidades laborales.

2. **Formación del Comité de Convivencia Laboral**: Es indispensable que los miembros de este comité reciban capacitación específica para prevenir y abordar casos de acoso laboral, discriminación y violencia de género.

3. **Enfoque Diferencial en Políticas y Protocolos**: Las políticas internas, los reglamentos y las rutas de atención contra el acoso sexual deben incluir un enfoque que reconozca y proteja a la población LGBTIQ+. Esto asegura que las empresas no solo previenen el acoso, sino que también promueven un ambiente de respeto y diversidad.

4. **Compromiso con la Igualdad y el Uso de Lenguaje Incluyente**: Las empresas deben fomentar el uso de un lenguaje incluyente y adoptar políticas empresariales que impulsen la igualdad de género y prevengan cualquier tipo de discriminación. Además, el personal de recursos humanos debe estar preparado para identificar signos de violencia o discriminación contra personas de los sectores LGBTIQ+.

Cumplimiento de la Ley 2365 de 2024

En virtud de la **Ley 2365 de 2024**, se establecen obligaciones concretas para los empleadores, entre las que destacan:

- **Política Interna de Prevención del Acoso Sexual**: Las empresas deben implementar una política contra el acoso sexual, reflejada en su Reglamento Interno de Trabajo, contratos laborales, protocolos y rutas de atención. Esta política debe difundirse ampliamente en la organización.

- **Garantías de Protección para las Víctimas**: Se deben ofrecer mecanismos para prevenir la repetición de conductas de acoso, abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, abstenerse de ejecutar actos de revictimización, garantizando la protección inmediata de las víctimas y su derecho a acudir ante las autoridades competentes, como la Fiscalía General de la Nación.

- **Reporte y Transparencia**: Las empresas están obligadas a publicar semestralmente las quejas y sanciones relacionadas con el acoso sexual, y remitir esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE). Este proceso debe realizarse dentro de los últimos 10 días del respectivo semestre de manera anónima para salvaguardar la confidencialidad y el debido proceso.

Finalmente, mediante la Circular 0055, el Ministerio del Trabajo invita a las empresas a tomar MEDIDAS URGENTES para prevenir, atender, sensibilizar y orientar al personal a su cargo 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.

Esperamos que esta información le sea de gran utilidad y estamos a su disposición para asesorarles en dar cumplimiento a la Ley 2365 de 2024 y atender las recomendaciones del Ministerio del Trabajo para propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y libres de discriminación.

Cordialmente,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.