

CIRCULAR CONJUNTA No. 100 – 004 – 2026

PARA: REPRESENTANTES LEGALES, SECRETARIOS (AS) GENERALES, JEFES (AS) DE TALENTO HUMANO O QUIENES HAGAN SUS VECES EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL.

DE: MINISTERIO DEL TRABAJO Y DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

ASUNTO: LINEAMIENTOS, RECOMENDACIONES Y MECANISMOS ESPECÍFICOS PARA LA ATENCIÓN, EL TRÁMITE Y EL TRATAMIENTO DE QUEJAS Y SITUACIONES SOBRE DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

CIUDAD Y FECHA: BOGOTÁ D.C. 25 DE MAYO DE 2026.

1. MARCO CONSTITUCIONAL Y NORMATIVO SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 13 de la Constitución Política de 1991 consagra que: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*. A su vez, el Estado colombiano mediante la Ley 22 de 1981 aprobó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, que a saber dispone: *“(…) la expresión “discriminación racial” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.”*

Así mismo, Colombia es firmante de la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia que impone a los Estados el compromiso de prevenir, eliminar, prohibir y sancionar todos los actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia, señalando actos constitutivos de discriminación, entre los cuales se destacan los siguientes:

“(…) vii. Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia aplicada a las personas con base en su condición de víctima de discriminación múltiple o agravada, cuyo objetivo o resultado sea anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades fundamentales, así como su protección, en igualdad de condiciones.

viii. Cualquier restricción discriminatoria del goce de los derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales y regionales aplicables y en la jurisprudencia de las cortes internacionales y regionales de derechos humanos, en especial los aplicables a las minorías o grupos en condición de vulnerabilidad y sujetos a discriminación.”

En tal sentido, la prevención y eliminación de la discriminación racial en el empleo público se desarrolla en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. Para efectos de esta circular, la discriminación racial en el ámbito laboral comprende toda conducta, práctica u omisión basada en motivos raciales o étnicos que, sin justificación objetiva y razonable, afecte la igualdad de trato, la dignidad o el ejercicio de derechos de las y los servidores públicos.

De manera que el reconocimiento de los grupos y comunidades étnicas en Colombia como sujetos de especial protección constitucional, conforme a la Constitución Política, implica que el Estado colombiano tiene el deber de garantizar y proteger los derechos fundamentales de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras y Rrom, en virtud de su situación histórica de discriminación, exclusión y vulnerabilidad estructural. Esta categoría constitucional supone que las autoridades públicas deben adoptar medidas afirmativas, diferenciadas y específicas para remover las barreras de acceso a derechos, servicios y oportunidades que históricamente han enfrentado estos grupos poblacionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública establecen los siguientes lineamientos para la atención, el trámite y el tratamiento de quejas y situaciones sobre discriminación racial en el ámbito laboral, en los siguientes términos:

1. Sensibilización y prevención de todas las formas de discriminación. Para lo cual, el área de Talento Humano promoverá jornadas de sensibilización y prevención de todas las formas de discriminación racial, comprendiendo la discriminación en el ámbito laboral como todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos.

2. La discriminación en el entorno laboral constituye una modalidad de acoso laboral según lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, en la medida que en se trate de “(...) *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.*”. En este mismo sentido, bajo el tenor de la ley, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: i) Maltrato laboral; ii) Persecución laboral; iii) Discriminación laboral; iv) Entorpecimiento laboral; v) Inequidad laboral; y vi) Desprotección laboral. Igualmente, en el artículo 4 ibídem, se establecen las circunstancias agravantes de la conducta laboral.

2. RUTA DE QUEJA POR ACOSO LABORAL BAJO LA MODALIDAD DE DISCRIMINACIÓN RACIAL

Teniendo en cuenta las conductas que configuran la modalidad de discriminación racial en el entorno laboral, se establece la siguiente ruta de atención al interior de las entidades públicas:

1. Toda servidora o servidor público que sea víctima de actos de discriminación racial en el ámbito laboral, tiene derecho a interponer una queja formal ante el Comité de Convivencia Laboral y esta será tramitada de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, garantizando en todo momento la reserva y la no revictimización.

2. Las entidades públicas preponderan por implementar acciones para la prevención de toda forma de discriminación haciendo énfasis especial en la discriminación por razones de raza, conjuntamente se apoyarán en el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con lo previsto en la Resolución 3461 de 2025, que establece la responsabilidad en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral (Capítulo III, Arts. 12, 13 y 14).

3. Las entidades públicas integrarán dentro del Plan de Bienestar, el Eje 3 de Diversidad e Inclusión del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, como medidas que promuevan la

integración del enfoque diferencial haciendo énfasis en los derechos de los pueblos indígenas, comunidades negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras y Rrom; así mismo, se brindará formación continua y obligatoria para las y los servidores públicos sobre el enfoque diferencial, con el fin de erradicar sesgos y prejuicios raciales en el sector público.

3. QUEJA Y TRÁMITE

La o el servidor público presunta víctima de acoso laboral podrá poner en conocimiento y realizar el respectivo trámite de queja ante el Comité de Convivencia Laboral de la respectiva entidad y esta se tramitará de conformidad con lo contemplado en el artículo de 6 la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo o la norma que lo modifique o sustituya. Adicionalmente, en todas las etapas del trámite, el Comité de Convivencia Laboral y las partes involucradas deberán garantizar los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación, dispuestos en el parágrafo 4 del artículo 6 de la referida resolución.

En consecuencia, las entidades públicas a través de sus áreas de Talento Humano, y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, desarrollaran las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un entorno laboral sano y libre de violencia, donde se busca fomentar relaciones sociales positivas entre todas y todos los servidores públicos de las entidades y respaldar la dignidad e integridad de las personas pertenecientes a pueblos negros, afrocolombianos, raizales, palenqueros, indígenas y Rrom en el ámbito laboral.

Finalmente, se insta a los destinatarios de la presente Circular a promover buenas prácticas institucionales orientadas a prevenir y evitar la discriminación racial en el ámbito laboral, y a promover los lineamientos aquí contenidos como criterios orientadores para la atención, el trámite y el tratamiento de quejas y situaciones asociadas a esta conducta.

Cordialmente,



ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo



MARIELA BARRAGÁN BELTRÁN
Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública

Proyectó: Lynda María García Fuentes - Dirección de Empleo Público - Departamento Administrativo de la Función Pública / Jonathan Andrés Murillo Mosquera - Ministerio del Trabajo

Revisó: Kevin Alexander Sogamoso Duarte - Dirección de Empleo Público - Luis Fernando Núñez - Dirección Jurídica - Departamento Administrativo de la Función Pública / Carlos Ariel Valencia Mosquera - Subdirector Protección Laboral - Ministerio del Trabajo

Aprobó: Francisco Camargo Salas - Director de Empleo Público / Juan Manuel Reyes - Director Jurídico - Departamento Administrativo de la Función Pública / Yomar Andrés Benítez - Director de Derechos Fundamentales del Trabajo - Camila Andrea Bohórquez Rueda - Jefe Oficina Asesora Jurídica - Sandra Milena Muñoz Cañas - Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección - Daniel Mauricio Quiceno Arcila - Asesor Despacho Ministro del Trabajo - Ministerio del Trabajo