

PROTOCOLO DE ADOPCIÓN Y APLICACIÓN DE NORMAS DE CONDUCTA LGBTIQ+ Y PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL MARCO DE LA INICIATIVA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL – ICETEX.

Contenido

1. OBJETIVO	4
2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3. ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN	5
4. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS	5
5. LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE MUJERES - WEPS	7
5.1 Definición	7
5.2 Principios de Empoderamiento de Mujeres - WEPS.....	7
5.2.1 Principio 1. Promover la Igualdad de Género desde la Alta Dirección	8
5.2.2 Principio 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.....	9
5.2.3 Principio 3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y todas las trabajadoras	9
5.2.4 Principio 4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.....	10
5.2.5 Principio 5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.....	11
5.2.6 Principio 6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias cabildeo	11
5.2.7 Principio 7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.....	12
5.3 Ruta para la Adopción de los Principios de Empoderamiento de Mujeres - WEPS	13
5.4 Herramienta Empresarial de Género - WEPS de las Naciones Unidas.....	14
6. LAS NORMA DE CONDUCTA LGBTIQ+	15
6.1 Definición	15
6.2 Normas de Conducta LGBTIQ+	16
6.2.1 Norma de Conducta 1. En todo Momento.....	16
1). Respetar los DDHH	16
6.2.2 Normas de Conducta 2 y 3. En el Trabajo.....	17
2). Eliminar la Discriminación	17
3). Prestar Apoyo.....	17

6.2.3 Norma de Conducta 4. En el Mercado	18
4). Prevenir otras Violaciones de los DDHH.....	18
6.2.4 Norma de Conducta 5. En la Comunidad.....	18
5). Actuar en la Esfera Pública.....	18
6.3 Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de las Naciones Unidas.....	19
7. INICIATIVA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL	
20	
7.1 Contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS.....	21
7.2 Contribución con los Principios del Pacto Global.....	22
7.3 Alineación con los Principios de Responsabilidad Social con enfoque de Sostenibilidad ISO 26000.....	24
7.4 Alineación con la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX.....	25
7.5 Alineación con los Estándares serie 400-Social GRI /Informe de Sostenibilidad y el reporte de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative)	26
Anexo.....	30

1. OBJETIVO

Adoptar e implementar los Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPs) y las Normas de Conducta para hacer frente a la discriminación LGBTIQ+ en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, contribución al Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS 5 “Igualdad de Género y el ODS 10 “Reducción de las Desigualdades”; en el marco del Propósito de Valor Estratégico Social de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Diseñar e implementar la estrategia de sostenibilidad en el marco de la igualdad de género y la inclusión social.
- b) Diseñar e implementar estrategias de comunicación para promover la igualdad de género y la inclusión social en el marco de Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPs) y las Normas de Conducta para hacer frente a la discriminación LGBTIQ+.
- c) Integrar e implementar acciones socialmente responsables en el Plan de Diversidad e Inclusión Social.
- d) Realizar diálogos sociales para socializar y apropiar los Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPs) y las Normas de Conducta para hacer frente a la discriminación LGBTIQ+.
- e) Realizar alianzas estratégicas para la implementación los Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPs) y las Normas de Conducta para hacer frente a la discriminación LGBTIQ+.

3. ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo protege a todo el talento humano, mujeres, incluyendo a las personas LGBTIQ+; cualquier sea su situación contractual o relación laboral, así mismo el involucramiento a los grupos de valor y demás grupos de interés que tienen relación directa con las actividades operacionales, proyectos, planes y programas que ejecuta el ICETEX.

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS¹

- **“Análisis de género:** *El análisis de género es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de desarrollos, políticas, programas y legislaciones sobre los hombres y las mujeres. Este proceso se inicia con la recopilación de datos desagregados por sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en estrategias de transformación de roles, relaciones y procesos motivados por intereses individuales y colectivos”.*

- **“Empoderamiento:** *El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado”.*

- **“Equidad de género:** *Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres”.*

- **“Género:** *El género se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características*

¹ Principios de Empoderamiento de la Mujer; Igualdad es un Buen Negocio, Pacto Mundial de la ONU; Segunda Edición 2011.

genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que cambia con el paso del tiempo y varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos sexos”.

- **LGBTIQ:** Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans o Transgénero e Intersex. Las siglas LGBTI se utiliza para describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. La sigla es una forma de agrupar, no es fija y evoluciona rápidamente, en la medida en que emergen nuevas formas identitarias que incluyen a personas como los Queers. “Además, en diferentes culturas pueden utilizarse otros términos para describir a las personas del mismo sexo que tienen relaciones sexuales y a las que se autoidentifican o exhiben identidades de género no binarias (

- **“Igualdad de género:** La igualdad de género describe el concepto según el cual todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los estereotipos, los roles fijados en función del género o los prejuicios. La igualdad de género implica que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades inherentes a las mujeres y a los hombres se consideren, se valoren y se repartan equitativamente. No implica que las mujeres y los hombres deban llegar a ser iguales, pero que sus derechos, sus responsabilidades y sus oportunidades no dependerán del hecho que hayan nacido hombre o mujer”.

- **Incorporación de los asuntos de género:** Incorporar una perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

- **“Perspectiva de género/ “Óptica de género:** Una perspectiva de género/ “Óptica de género” puede definirse como un enfoque que genera un marco de análisis destinado a evaluar cómo las mujeres y los hombres influyen y se ven influenciados de manera diferenciada por las políticas, los programas, los proyectos y las actividades. Permite reconocer que las relaciones entre las mujeres y los hombres pueden verse alteradas en función del contexto. La perspectiva de género tiene en cuenta los roles basados en el género, las relaciones y las necesidades sociales y económicas, el acceso a los recursos, así como otras limitaciones y

oportunidades impuestas por la sociedad, la cultura, la edad, la religión y/o la etnia a los hombres y a las mujeres”.

5. LOS PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE MUJERES - WEPS

5.1 Definición

Los Principios de Empoderamiento de Mujeres (WEPs) proporcionan un marco holístico para que el ICETEX a través de su Política de DDHH y el Propósito de Valor Estratégico Social de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el **lugar de trabajo, el mercado y la comunidad**, y generen resultados positivos para la sociedad y las empresas. Establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, los WEPs se basan en las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos, y parten del reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

5.2 Principios de Empoderamiento de Mujeres - WEPS

Los Principios WEPs son el vehículo principal para avanzar en las contribuciones del sector privado y público en las dimensiones de igualdad de género de la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, especialmente en el ODS 5 Igualdad de Género y el ODS 10 Reducción de las Desigualdades.

Al unirse a la Comunidad de WEPs, el/la CEO señala su compromiso con esta agenda desde el nivel directivo del ICETEX y con el deseo de trabajar en colaboración con otros actores en la agenda de igualdad del sector privado y público en el fomento de buenas prácticas que promuevan la igualdad de género y empoderen a las mujeres. Estas incluyen, por ejemplo, aquellas acciones orientadas a la estructura de equipares en cargos directivos y coordinación, prácticas de cadena de suministro sensibles al género, y tolerancia cero contra el acoso sexual en el lugar de trabajo (**Ver gráfica 1**).

Gráfica 1. Principios de Empoderamiento de Mujeres - WEPS



Fuente: Diseño propio Desarrollo y Transformación Organizacional – IRSSI

A continuación, se definen cada uno de los principios:

5.2.1 Principio 1. Promover la Igualdad de Género desde la Alta Dirección²

Definición del principio

“La igualdad de género es un compromiso que debe ser asumido por la Alta Dirección del ICETEX, para que los cambios estructurales puedan ocurrir de manera integral, en la corporación. Al definir este tema como una prioridad estratégica, se hace necesario desarrollarla a través de metas y objetivos para toda la empresa y asociarlas, a su vez, con indicadores de gestión”.

¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- *Desarrollar comunicaciones y estrategias internas de reconocimiento formal de la importancia de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y el apoyo a la misma desde más alto nivel*
- *Impulsar una estrategia de igualdad de género para todo el ICETEX, en la que se identifican áreas prioritarias específicas donde es posible hacer mejoras y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.*

² Caja de herramientas para la aplicación de los principios de empoderamiento de las mujeres, ONU Mujeres-2019. Ciudad del Saber, Edificio 129, Ciudad de Panamá.

- *Comprometer las partes implicadas internas y externas en el desarrollo de políticas, programas y planes a favor de la igualdad.*
- *Impulsar activamente el incrementando del número de mujeres en posiciones de toma de decisión.*

5.2.2 Principio 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación

Definición del principio.

Promover un entorno no discriminatorio en que hombres y mujeres disfruten de igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, En el marco de su cultura organizacional el primer paso para el ICETEX es comprender que existen retos que exigen medidas específicas a través de la meritocracia socialmente construida.

¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- *Desarrollar políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, ya sean independientes o incluidas en la política corporativa más amplias.*
- *Impulsar medidas para garantizar la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación*
- *Desarrollar e implementar directrices para la utilización de lenguaje inclusivo y no- sexista en las comunicaciones internas y externas del ICETEX.*

5.2.3 Principio 3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y todas las trabajadoras

Definición del principio.

Las necesidades de las personas relacionadas con la salud y la seguridad también están influenciadas, entre otros aspectos, por su género. Es importante que el ICETEX reconozca a la hora de planificar el alcance de sus planes de salud, la estructura del equipo y las condiciones de trabajo con el fin de preservar la salud física y emocional de todos los colaboradores.

¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- *Implementar adecuadamente una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos y prevenir el acoso sexual.*
- *Garantizar la atención de las necesidades específicas de salud, seguridad e higiene de las mujeres en el trabajo incluyendo a las mujeres embarazadas y a aquellas sobrevivientes de violencia de género.*
- *Desarrollar e implementar políticas y medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y laboral y fomenten la corresponsabilidad en los cuidados, incluyendo el otorgamiento de licencias complementarias de paternidad y maternidad y permisos para cuidados de personas en situación de dependencia, los arreglos flexibles en el horario, el trabajo desde casa o el acceso a servicios de cuidado infantil y de atención a personas dependientes a través de la información y los recursos necesarios.*

5.2.4 Principio 4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres

Definición del principio.

Adoptar la educación como un recurso estratégico para eliminar los obstáculos a la igualdad de género y para superar los retos expresados por las propias colaboradoras y garantizar que las políticas de desarrollo profesional se elaboran teniendo en cuenta las necesidades de hombres y mujeres es esencial para potenciar y retener el talento en el ICETEX.

¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- *Establecer políticas y programas de actuación en el lugar de trabajo que favorezcan el desarrollo profesional de las mujeres; incluyendo la capacitación, las mentorías o el patrocinio.*
- *Garantizar el acceso equitativo de hombres y mujeres a todos los programas de formación y de educación patrocinados por el ICETEX, identificando barreras de participación de las mujeres y promoviendo medidas para eliminarlas.*

5.2.5 Principio 5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres

Definición del principio.

El ICETEX, tienen un gran potencial para promover la igualdad de género a través de sus relaciones con proveedores estratégicos, así como a través del comportamiento y los estándares culturales que promueven entre sus grupos de valor y demás grupos de interés a través de sus alianzas estratégicas.

¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- *Promover medidas proactivas con sus proveedores estratégicos en las adquisiciones para que fomenten las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias en la cadena de valor y de suministro.*
- *Fomentar a proveedores estratégicos a comprometerse y mejorar su desempeño en relación con la igualdad de género.*

5.2.6 Principio 6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias cabildeo

Definición del principio.

El ICETEX, puede utilizar su relacionamiento con sus grupos de valor y demás grupos de interés para reforzar la importancia del empoderamiento de la mujer como mecanismo para promover el progreso económico de toda la sociedad.

¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- *Adoptar medidas para que se respeten los derechos de las mujeres y las niñas en las comunidades en las que opera.*
- *Dar ejemplos sobre compromiso para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.*

- *Trabajar a través de alianzas estratégicas con los representantes de la comunidad y de los organismos gubernamentales, con el fin de erradicar la discriminación y la explotación y de generar nuevas oportunidades para las mujeres y las niñas.*
- *Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, así como garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.*
- *Incorporar el enfoque de género de manera integral en el conjunto de las actividades de responsabilidad social institucional.*

5.2.7 Principio 7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género

Definición del principio.

El ICETEX, con el fin de mejorar constantemente su escenario de igualdad de género, establece metas cuantitativas y las monitorea periódicamente; así como también publica su progreso en sus informes de sostenibilidad.

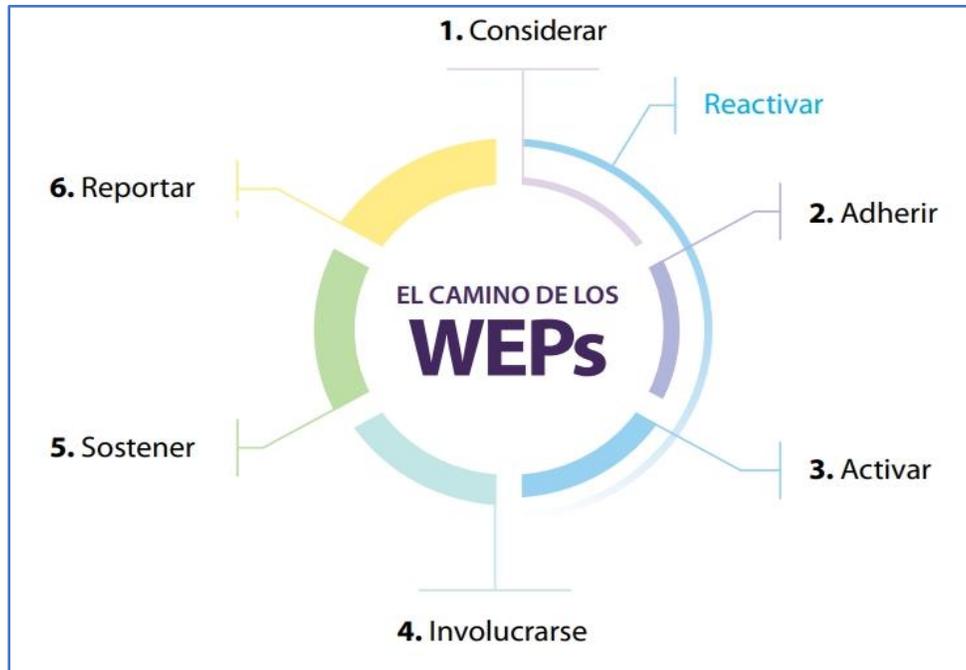
¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- *Difundir las políticas y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.*
- *Establecer puntos de referencia que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los niveles.*
- *Evaluar y difundir los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desagregados por sexo.*
- *Integrar los indicadores de género en las obligaciones de rendición de cuentas de la Entidad.*

5.3 Ruta para la Adopción de los Principios de Empoderamiento de Mujeres - WEPS

Para la adopción de los Principios de Empoderamiento Mujeres – WEPS constituye un recorrido o camino continuo por seis (6) etapas (**Gráfica 2**):

Gráfica 2. Ruta para la adopción de los Principios de Empoderamiento de Mujeres - WEPS



Fuente: Principios de Empoderamiento de la Mujer; Igualdad es un Buen Negocio, Pacto Mundial de la ONU; Segunda Edición 2011.

A continuación, se definen cada una de las etapas establecidas en la ruta para la adopción de los Principios de Empoderamiento de Mujeres - WEPS:

- 1). Considerar:** Se dan a conocer los WEPS y se obtiene el apoyo interno de la Alta Dirección dentro de la empresa para adherir a los mismos. La aceptación interna entre la dirección y las áreas clave y grupos de interés de la empresa es fundamental para diseñar y adoptar políticas y prácticas inclusivas y así mantener la implementación de los WEPS a lo largo del tiempo.
- 2). Adherir:** Firmar los WEPS es un hito en el camino de implementación de los siete Principios. La transparencia respecto al compromiso es esencial para asegurar una plena responsabilidad y esfuerzos sostenidos. Alentamos a fomentar una fuerte comunicación interna y externa para alcanzar a los grupos de interés clave.

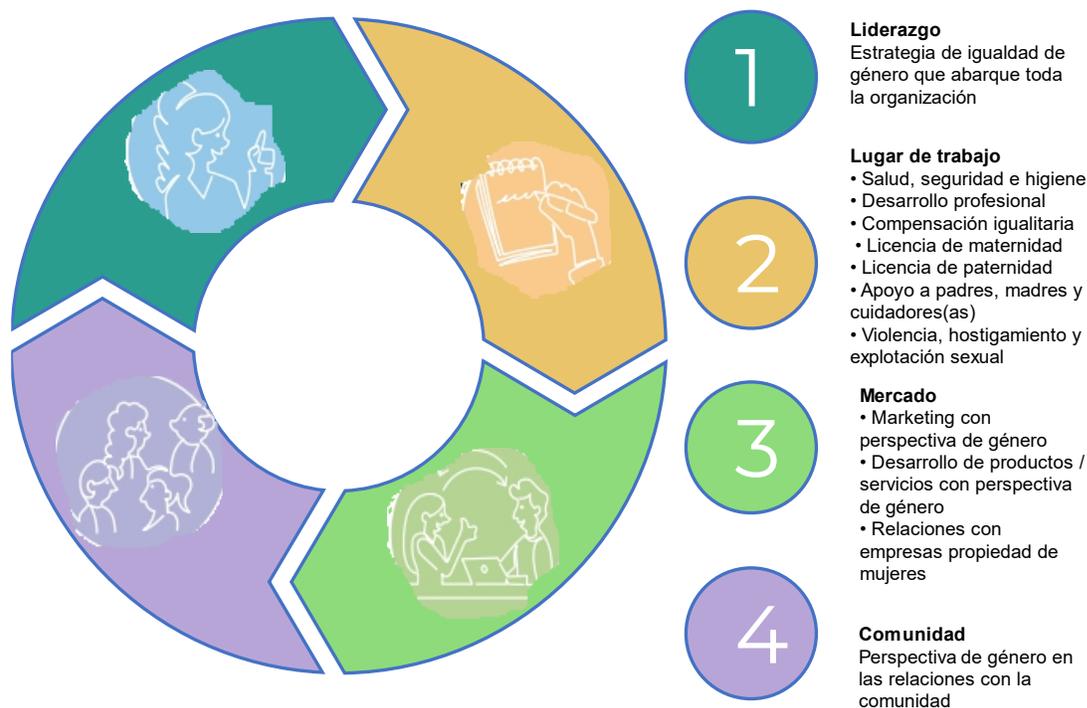
- 3). Activar:** Para llevar el compromiso a la práctica recomendamos diseñar un plan de acción sólido con indicadores de desempeño. Es importante identificar las fortalezas y debilidades de la empresa y así determinar las oportunidades de mejora. Promovemos la autoevaluación del enfoque estratégico de la empresa para la igualdad de género, la identificación de brechas y el desarrollo de un plan de acción WEPS.
- 4). Involucrarse:** Como miembros de la comunidad WEPs es recomendable involucrar al equipo, socios comerciales, clientes y compradores para garantizar un ecosistema y una cadena de valor con perspectiva de género.
- 5). Sostener:** Para mantener el progreso en el camino WEPs es muy importante recopilar estadísticas y datos desglosados por género. Invitamos a compartir cómo la empresa mantiene el compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres al comunicar avances, experiencias y lecciones aprendidas en las etapas de participación y activación.
- 6). Reportar:** La transparencia y la rendición de cuentas contribuyen a avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por lo que sumarlos a la página de Perfil de la Empresa siempre es un aporte valorado.

5.4 Herramienta Empresarial de Género - WEPS de las Naciones Unidas

La Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer (Herramienta Empresarial de Género WEP), ayuda al ICETEX a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades para mejorar su desempeño en igualdad de género.

La Herramienta Empresarial de Género WEP, se compone de 18 preguntas de opción múltiple que se extraen de las buenas prácticas de todo el mundo, cubriendo la igualdad de género en temas de **Liderazgo, Lugar de Trabajo, Mercado, y Comunidad (ver gráfica 3)**.

Gráfica 3. Componentes Herramienta Principios de Empoderamiento de Mujeres - WEPS



Fuente: Diseño propio Desarrollo y Transformación Organizacional – IRSSI

6. LAS NORMA DE CONDUCTA LGBTIQ+

6.1 Definición³

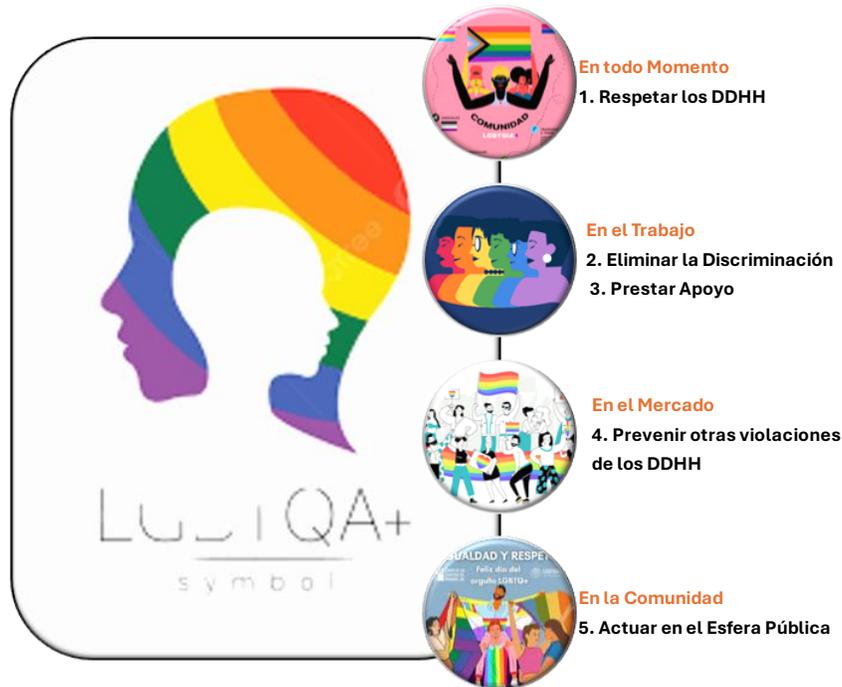
“Estos Principios brindan orientación práctica a las empresas sobre cómo respetar y apoyar los derechos de las personas LGBTIQ + en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Han sido redactadas por la Oficina de las Naciones Unidas de Derechos Humanos en colaboración con la entidad Institute for Human Rights and Business y se basan en el resultado de una serie de consultas regionales celebradas en 2016 y 2017 en Mumbai, Nueva York, Kampala y Bruselas. Su finalidad es ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas y establecer otras nuevas con miras a respetar y promover los derechos humanos de las personas LGBTIQ+”.

³ [Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU | Sobre la Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU \(unglobalcompact.org\)](https://unglobalcompact.org/implementation/standards/17-sustainable-development-goals/17-5-gender-equality)

6.2 Normas de Conducta LGBTIQ+

Las Normas de Conducta que adopta el ICETEX en pro de la lucha contra la discriminación de las personas LGBTIQ+ es un conjunto de normas mundiales sin precedentes para apoyar a la comunidad institucional y de la sociedad en la lucha contra la discriminación de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (**gráfica 4**).

Gráfica 4. Normas de Conducta LGBTIQ+



Fuente: Diseño propio Desarrollo y Transformación Organizacional – IRSSI

A continuación, se definen cada una de las normas conducta:

6.2.1 Norma de Conducta 1. En todo Momento

1). Respetar los DDHH

“De conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y en consulta con los trabajadores y sus representantes y con organizaciones LGBTIQ+, así como con otros interesados, las empresas deben poner en práctica políticas y procesos acordes con su tamaño y sus circunstancias para asegurarse de que respetan los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas LGBTI.

¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- Formular políticas para atender su responsabilidad de respetar los derechos humanos e incluir en ellas expresamente los derechos de las personas LGBTIQ+.
- Ejercer diligencia debida para detectar, prevenir y mitigar toda repercusión negativa, potencial o real, que hayan causado o a la que hayan contribuido en el disfrute por parte de las personas LGBTIQ+ de sus derechos humanos, o que esté directamente relacionada con sus proyectos, planes, programas, productos, y servicios; así como para rendir cuentas sobre cómo les hacen frente.
- Implementar mecanismos de reparación para resolver toda repercusión negativa en los derechos humanos para la comunidad LGBTI+.

6.2.2 Normas de Conducta 2 y 3. En el Trabajo

2). Eliminar la Discriminación

“El ICETEX no debe discriminar por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales a personas o grupos que trabajen o puedan trabajar en la Entidad”.

3). Prestar Apoyo

“El ICETEX, debe adoptar proactivamente medidas para crear un ambiente positivo y afirmativo en la entidad que permita que los funcionarios y contratistas de la comunidad LGBTIQ+ trabajen con dignidad”.

¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- Establecer lineamientos en los procesos de contratación, la inclusión social, la diversidad y el respeto por los DDHH.
- Del ICETEX debe tomar activamente medidas para prevenir y eliminar los actos de discriminación, acoso (externo e interno) y violencia contra personas LGBTI y proteger a estas personas frente a dichos actos. Deben disponer así mismo de mecanismos de denuncia a fin de prevenir y eliminar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo y proteger al mismo tiempo de las represalias a los denunciantes.
- El ICETEX, debe crear conciencia entre sus empleados, y en particular entre el personal directivo, sobre los problemas en materia de derechos humanos que

afrontan las personas LGBTI y asegurarse de que son conscientes de la responsabilidad que les confiere la política de empresa de respetar y hacer valer los derechos de esas personas, incluidas las que trabajan con ellos.

- El ICETEX, debe respetar y defender el derecho a la intimidad de todas las personas, entre otras cosas manteniendo la confidencialidad y seguridad de toda información relativa a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales y no revelando esa información a terceros, ni siquiera a las autoridades, sin autorización expresa de la persona de que se trate.

6.2.3 Norma de Conducta 4. En el Mercado

4). Prevenir otras Violaciones de los DDHH

“El ICETEX, debe detectar, prevenir y mitigar otros riesgos para los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ que puedan ser específicos de su sector, su contexto local o sus socios e interesados. En relación con ello, el ICETEX debe disponer de mecanismos para que los funcionarios, contratistas y otros interesados presenten denuncias en condiciones de seguridad, tanto si el denunciante se identifica como si se mantiene en el anonimato”.

¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- Identificar, evaluar y hacer seguimiento a los riesgos e impactos de los DDHH a las personas de la comunidad LGBTIQ+.
- Establecer mecanismos para la debida diligencia de los riesgos impactos de los DDHH para las personas de la comunidad LGBTIQ+.

6.2.4 Norma de Conducta 5. En la Comunidad

5). Actuar en la Esfera Pública.

“El ICETEX, no pueden transformar por sí solas las sociedades en que realizan sus actividades. Aun así, es importante que adopten medidas positivas y afirmativas para respetar los derechos humanos y, donde haya oportunidades de hacerlo, defenderlos, utilizando su influencia para promover los derechos tanto de palabra como de obra”.

¿Como aplicarlo en nuestro Plan de Diversidad e Inclusión Social?

- Establecer e implementar estrategias de promoción pública para comunicar de manera efectiva sus políticas en contextos apropiados, en consulta con los interesados locales.
- Celebrar consultas, en colaboración con otras empresas, con organizaciones locales que trabajen para promover los derechos de las personas LGBTIQ+ acerca de las medidas que se podrían adoptar colectivamente para denunciar las leyes y prácticas discriminatorias.
- Establecer negociaciones, consultas e intercambios de información con los sindicatos a nivel sectorial, regional y nacional sobre cuestiones de interés común relacionadas con los derechos de los trabajadores LGBTIQ+.

6.3 Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de las Naciones Unidas⁴

“La Herramienta de Análisis de Brechas de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU guía a las empresas en su camino para implementar las cinco Normas de Conductas para las Empresas para hacer frente a la Discriminación de las Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex (LGBTIQ+) que se lanzaron en septiembre del 2017 por la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Las mismas son el primer conjunto de Normas aceptadas a nivel internacional sobre el rol y la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos de las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. La herramienta es una plataforma online de uso fácil y gratuito, y estrictamente confidencial que permite a las empresas autoevaluar sus políticas y programas actuales, identificar áreas de mejoras como también oportunidades para definir objetivos corporativos futuros. A su vez, la Herramienta provee a las empresas un aprendizaje institucional y potencial plan de acción para alinear sus prácticas, políticas y procesos a las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU” (Ver gráfica 4).

⁴ [Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU | Sobre la Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU \(unglobalcompact.org\)](https://unglobalcompact.org/implementation/leadership/Herramienta-Empresarial-de-las-Normas-de-Conducta-LGBTIQ+-de-la-ONU)

Gráfica 4. Herramienta Empresarial de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de las Naciones Unidas



Fuente: Diseño propio Desarrollo y Transformación Organizacional – IRSSI

7. INICIATIVA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD INSTITUCIONAL

La Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX se adoptó mediante Resolución No. 383 DE 2022; donde se definió como la estrategia de innovación social que contribuye a impulsar proyectos de vida brindando las mejores alternativas para crear caminos incluyentes en la educación superior; a través de su relacionamiento con los grupos de valor y demás grupos de interés mediante compromisos y acciones éticas y transparentes para gestionar sus riesgos e impactos mediante propósitos de valor estratégico en lo corporativo, social, ambiental y económico. Es así; la importancia de armonizar y articular el “**Protocolo**

de adopción y aplicación de normas de conducta LGBTIQ+ y principios para el empoderamiento de las mujeres en el marco de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional – ICETEX”; con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas; principios, ámbitos y materialidades de la responsabilidad social desde el enfoque de la norma Internacional ISO 26000 y su contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS:

7.1 Contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), representan un nuevo punto de partida para tomar decisiones y acciones de manera ética y transparente en torno a la responsabilidad social y buscan garantizar un desarrollo sostenible que satisfaga las necesidades actuales sin repercutir e impactar en el de las futuras generaciones. La contribución de los ODS al concepto de integridad desde lo público representa un reto global, multinivel y transversal en el que deben interactuar todos los actores relevantes (grupos de valor y demás grupos de interés) que tienen relacionamiento de manera directa e indirecta con la operación de la Entidad.

Es así, como el **ODS 5 “Igualdad de Género”**. La Agenda para el Desarrollo Sostenible, y concretamente este objetivo, consiste en la igualdad entre géneros no es solo un derecho fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo próspero y equitativo además es fundamental para el desarrollo sostenible de la sociedad. Sin embargo, a pesar de los avances en las últimas décadas, las mujeres y niñas de todo el mundo siguen sin experimentar una igualdad de derechos real.

Las mujeres siguen careciendo de una representación igualitaria en la vida política, económica y pública y continúan siendo objeto de discriminación.

A continuación, se establece la alineación y contribución con las metas de este ODS:

Tabla 1 Metas: ODS 5 – Igualdad de Género

“ODS 5- Igualdad de Género		5 IGUALDAD DE GÉNERO
“Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”		
Meta 5.1 - Poner fin a la discriminación contra las mujeres y las niñas	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	
Meta 5.2 - Poner fin a toda la violencia contra las mujeres y su explotación	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	
Meta 5.5 - Igualdad de Oportunidades y Participación en posiciones de Liderazgo	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	
Meta 5.C - Adoptar políticas y hacer cumplir la legislación que promueve la igualdad de género	Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles	

7.2 Contribución con los Principios del Pacto Global.

El Pacto Global de las Naciones Unidas es un instrumento de libre adhesión para las empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, para aplicar los Diez (10) Principios que lo integran en sus estrategias y operaciones. El ICETEX el 5 de mayo de 2022 tuvo la adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas para asumir voluntariamente el compromiso de ir implantando los diez Principios en **sus actividades cotidianas y rendir cuentas a la sociedad**, con publicidad y transparencia. Esta articulación y contribución de este protocolo a través de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional; está determinada por

Tabla 2 Principios Pacto Global

Principios Relaciones Laborales		Contribución Iniciativa Pacto Global Colombia⁵
<p>Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.</p>	<p>“El término de discriminación en el empleo y ocupación es: «cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación» realizada por razón de «raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social». La discriminación puede basarse también en una discapacidad física o mental”.</p>	<p><i>Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (En vigor desde 04 marzo 1969).</i></p>

Tabla 3 Principios Pacto Global

Principios Derechos Humanos		Contribución Iniciativa Pacto Global Colombia⁶
<p>Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p>	<p>“Este Principio establece la expectativa general de las empresas en materia de derechos humanos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, es decir, respetar y apoyar los derechos humanos.</p> <p>Respetar los derechos humanos significa que una empresa debe actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos humanos ("no hacer daño") y debe abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos en los que está involucrada”.</p>	<p>La iniciativa de Guías Colombia reúne a empresas que operan en el país, a organizaciones de la sociedad civil y al gobierno colombiano, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la situación de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.).</p>

⁵ Colombia es un miembro fundador de la **Organización Internacional del Trabajo**. Ha ratificado 61 convenios laborales internacionales.

⁶ Colombia es un miembro fundador de la **Organización Internacional del Trabajo**. Ha ratificado 61 convenios laborales internacionales.

<p>Principio 2: Las empresas deben asegurarse de sus socios y colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos</p>	<p>“Complicidad significa estar implicado en un abuso de los derechos humanos que está causando otra empresa, gobierno, individuo u otro grupo. El riesgo de complicidad en un abuso de los derechos humanos puede ser particularmente alto en áreas con una gobernanza débil y/o donde el abuso de los derechos humanos está generalizado. Sin embargo, el riesgo de complicidad existe en todos los sectores y en todos los países.”</p>	
---	--	--

7.3 Alineación con los Principios de Responsabilidad Social con enfoque de Sostenibilidad ISO 26000.

Los siete (7) principios de la responsabilidad social según la ISO 26000, permite facilitar la integración de la responsabilidad social en la gestión de lo cotidiano y establecer así una base sólida que maximice la contribución de ésta al desarrollo sostenible. Esta articulación y contribución está dada por:

Tabla 4 Principios Responsabilidad Social-ISO 26000

<p><i>Principios de Responsabilidad Social ISO 26000</i></p>	<p><i>Contribución</i></p>
<p>Principio 1: Rendición de cuentas</p>	<p><i>Consiste en que el ICETEX debe rendir cuentas ante las autoridades competentes, por sus impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente y las acciones tomadas para prevenir la repetición de impactos negativos involuntarios e imprevistos internacionalmente.</i></p>
<p>Principio 2: Transparencia</p>	<p><i>Consiste en que el ICETEX debe ser transparente en sus decisiones y actividades que impacten a la sociedad y el medio ambiente.</i></p> <p><i>El ICETEX debe revelar de forma clara, precisa y completa la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que son responsables, incluyendo sus impactos conocidos y probables sobre la sociedad y el medio ambiente. La información debería estar fácilmente disponible y accesible para los interesados.</i></p>
<p>Principio 3: Comportamiento ético</p>	<p><i>Consiste en que el comportamiento de una organización debe basarse en los valores de la honestidad, equidad e integridad, estos valores</i></p>

	<i>implican el respeto por las personas, el medio ambiente y el compromiso de tratar el impacto de sus actividades y decisiones de sus partes interesadas.</i>
Principio 4: Respeto a los intereses de las partes interesadas	<p><i>Consiste en que el ICETEX debe respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas.</i></p> <p><i>Aún y cuando los objetivos institucionales son transversales a los clientes o integrantes, otros individuos o grupos, también podrían tener derechos, reclamaciones o intereses específicos que se deben tener en cuenta.</i></p>
Principio 5: Respeto al principio de legalidad	<p><i>Consiste en que el ICETEX debe aceptar que el respeto al principio de legalidad es obligatorio.</i></p> <p><i>El principio de legalidad se refiere a la supremacía del derecho y, en particular a la idea de que ningún individuo u Organización está por encima de la ley y de que los Gobiernos están también sujetos a la ley. Este principio se contrapone con el ejercicio arbitrario del poder. El respeto a este principio implica que una Organización cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables.</i></p>
Principio 6: Respeto a la norma internacional de comportamiento	<i>Consiste en que el ICETEX debe respetar la normatividad internacional de comportamiento, a la vez que acatar el principio de respeto de legalidad.</i>
Principio 7: Respeto a los derechos humanos	<p><i>Consiste en que el ICETEX debe respetar los derechos humanos y reconocer tanto su importancia como su universalidad.</i></p> <p><i>Una Organización debería promover el respeto de los derechos humanos y evitar beneficiarse de esas situaciones cuando la ley o su implementación no proporcionen la protección adecuada.</i></p>

7.4 Alineación con la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX.

La Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX, está enfocado a los asuntos de la norma ISO 26000 que identifica siete (7) materias fundamentales de RS asociadas a los **propósitos de valor estratégico en lo corporativo, social, ambiental y económico** que se ha definido en la Entidad como organización del sector público el cual debe considerar en su estrategia de integración de la RS; como son: Gobernanza de la organización (todo debe, en principio, apoyarse en los criterios y procesos de gobierno de la misma); derechos humanos; prácticas laborales; medio ambiente; prácticas justas de operación

(referidas a corrupción, competencia, cadena de valor, etc.); asuntos de consumidores; y participación activa en la comunidad y desarrollo de la misma.

Para este caso en particular como es el “**Protocolo de adopción y aplicación de normas de conducta LGBTIQ+ y principios para el empoderamiento de las mujeres en el marco de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional – ICETEX**”; su alineación y articulación está determinada:

Tabla 5 Iniciativa Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX

<i>Pilar Estratégico de Sostenibilidad</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Categoría</i>	<i>Subcategoría</i>
<i>Pilar Estratégico de Sostenibilidad Derechos Humanos</i>	<i>Propósito de Valor Estratégico Social</i>	<i>Trabajo Digno y Felicidad</i>	<i>Salud y Seguridad en el Trabajo</i>
<i>Pilar Estratégico de Sostenibilidad Cultura Organizacional.</i>		<i>Derechos Humanos</i>	<i>Gestión de Riesgos e Impactos en DDHH.</i>
<i>Pilar Estratégico de Sostenibilidad en el Relacionamento con Grupos de Valor y demás Grupos de Interés</i>		<i>Gestión de Grupos de Valor y Grupos de Interés.</i>	<i>Relacionamiento y Participación Ciudadana.</i>

7.5 Alineación con los Estándares serie 400-Social GRI /Informe de Sostenibilidad y el reporte de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative)

La elaboración de informes de sostenibilidad, promovida por los Estándares GRI, es una práctica que consiste en la elaboración de informes públicos sobre los impactos económicos, ambientales, sociales y del buen gobierno corporativo gestionado desde la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX y, por ende, sus contribuciones (positivas o negativas) al objetivo de desarrollo sostenible.

A través de este proceso, el ICETEX identifica sus impactos significativos en la economía, el medio ambiente y la sociedad y los hacen públicos de conformidad con un Estándar aceptado a nivel mundial.

Los Estándares GRI crean un lenguaje común para las organizaciones y los grupos de interés, con el cual los impactos económicos, ambientales y sociales de las organizaciones pueden ser comunicados y comprendidos. Los Estándares se han diseñado para fomentar la comparabilidad y calidad de la información sobre estos impactos y posibilitar una mayor transparencia y rendición de cuentas para las organizaciones.

La elaboración de informes de sostenibilidad basados en los Estándares GRI proporciona una representación equilibrada y razonable de las contribuciones positivas y negativas del ICETEX en la contribución del objetivo de desarrollo sostenible – **ODS 5 Igualdad de Género**.

Para el caso del **Protocolo** se debe cumplir con lo establecido en el “**Estándar GRI 400: Estándares Sociales**” establece los estándares específicos para reportar información sobre los impactos materiales relacionados con temas sociales de una organización:

Estándar GRI: 307-1

Incumplimiento de la legislación y normatividad

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Las multas y las sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de las leyes o normativas en materia del Protocolo e indicar:
 - I. El valor monetario total de las multas significativas
 - II. El número total de sanciones no monetarias
 - III. Los casos sometidos a mecanismos de resolución de litigios.

- b. Si la organización no ha identificado el incumplimiento de las leyes o normativas en materia del medio ambiente, basta con señalar este hecho en una declaración breve.

Estándar GRI: 405 Diversidad e Igualdad de Oportunidades

I. Estándar GRI: 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad:

- i. sexo;
- ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años;
- iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).

- b. El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad:

- i. sexo;
- ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años;
- iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).

Estándar GRI: 406 No Discriminación

II. Estándar GRI: 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.
- b. El estatus de los casos y las acciones emprendidas en lo que atañe a lo siguiente

Estándar GRI: 412 Evaluación de Derechos Humanos

III. Estándar GRI: 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total y el porcentaje de las operaciones sometidas a evaluaciones de derechos humanos o evaluaciones del impacto en los derechos humanos por país

Anexo⁷

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS⁸.

El ICETEX, respeta, protege y cumple los principios establecidos en la Declaración de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Carta Internacional de Derechos Humanos, las Convenciones de Derechos Humanos, Tratados y otros instrumentos jurídicos actuales y futuros que sean ratificados por Colombia.

Los compromisos que se establecen a partir de las directrices de esta política en términos de DDHH, son:

- a) Cumple las obligaciones y deberes conforme al derecho internacional de respetar, proteger y cumplir los DDHH y como personas individuales, aunque tenemos derecho a disfrutar de nuestros derechos humanos, también debemos respetar y defender los derechos humanos de otras personas.
- b) Implementa acciones de la debida diligencia para evitar las vulneraciones a los derechos humanos de los grupos de valor y grupos de interés con las que interactúa la Entidad.
- c) Promueve el respeto por los derechos humanos como bases fundamentales para la operación de los proyectos, planes y programas; en el marco de los principios y valores contenidos en el código de integridad y las políticas de gestión y desempeño institucional del código de buen gobierno.
- d) Identificar, prevenir, mitigar y remediar los riesgos e impactos que se puedan generar sobre los derechos humanos.
- e) Contar mecanismos de reclamación accesibles, adecuados y oportunos para que se puedan denunciar posibles abusos de derechos humanos y exigir reclamación.
- f) Exigir a sus proveedores estratégicos el cumplimiento de los criterios de sostenibilidad en el marco de los instrumentos internacionales de los derechos humanos como a adoptar las medidas necesarias en su organización para eliminar toda forma o modalidad de trabajo forzoso u obligatorio, a rechazar la mano de obra infantil y en lo posible tener en su planta de personal trabajadores con alguna discapacidad.

⁷ Acuerdo 18 del 21 de junio de 2022 “Por el cual se adopta, modifica, actualiza el Código para el Buen Gobierno del ICETEX”

⁸ Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión No. 3 Gestión con Valores para Resultado; Política de Servicio al Ciudadano, Política Participación Ciudadana en la Gestión Pública, Política Gestión Conocimiento y la Innovación. Contribuye a la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional; pilar estratégico de sostenibilidad en derechos humanos; propósito de valor estratégico social, categoría: derechos humanos, subcategorías: cultura en DDHH, gestión de riesgos e impactos en DDHH.

