



20
25

PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL

Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional
Grupo de Talento Humano
Secretaría General
Diciembre 2024
Versión 1



Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. INFORMACIÓN GENERAL.....	3
3. OBJETIVO ESTRATÉGICO.....	4
4. OBJETIVO GENERAL.....	4
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
5. ALCANCE.....	4
6. NORMATIVIDAD.....	5
7. FORMULACIÓN DEL PLAN.....	5
7.1 GENERALIDADES DEL PLAN.....	5
7.2 CRONOGRAMA.....	8
7.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	9
8. ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.....	9



1. Introducción

EL ICETEX es una entidad del Estado que promueve la Educación Superior a través del otorgamiento de créditos educativos y su recaudo, con recursos propios o de terceros, a la población con menores posibilidades económicas y buen desempeño académico. Igualmente, facilita el acceso a las oportunidades educativas que brinda la comunidad internacional para elevar la calidad de vida de los colombianos y así contribuir al desarrollo económico y social del país.

Es así; que mediante la Resolución 383 del 8 de abril de 2022 adopta la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX - IRSSI, 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 de sus propósitos de valor estratégico en lo corporativo, social, ambiental y económico. Y a través de su Propósito de Valor Estratégico Social que comprende los aspectos relacionados con la gestión de los riesgos e impactos sociales que genera la entidad en desarrollo de su actividad misional en cuanto a criterios de Derechos Humanos, participación ciudadana, contribución en el desarrollo de las comunidades y trabajo digno.

Para llevar a cabo las acciones de sostenibilidad social (DDHH, igualdad de género) en su Plan de Diversidad e Inclusión Social; se establece este documento que desde nuestros valores institucionales, políticas de DDHH, integridad, principios de actuación, compromisos y directivas para dar valor a la diversidad en el ICETEX; así como para acoger las diferencias e impulsar el desarrollo de entornos cada vez más incluyentes, donde todas los grupos de valor y demás grupos de interés (funcionarios, contratistas y todas las personas) se sientan bienvenidas, apreciadas, tratadas con equidad y respeto, y en los que reciban igualdad de oportunidades para que puedan aportar lo mejor de sí mismos.

“Aunque todavía no se ha desarrollado completamente la normativa, queda claro que la inclusión y la diversidad son aspectos fundamentales en la sostenibilidad corporativa. Por este motivo, lograr que nadie se quede atrás con el fomento de la diversidad será clave para construir un futuro inclusivo de acuerdo con la Agenda 2030 de la ONU, su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas”.

2. Información general

Nombre del Plan de Acción	Plan de Diversidad e Inclusión Social
Nombre y código rubro presupuestal	No aplica
Presupuesto asignado (\$)	\$0
Área responsable	Secretaría General
Política MIPG y otros	Políticas y otros lineamientos
Proceso	Permanencia
Fecha inicio del proyecto	15/02/2025
Fecha fin del proyecto	12/12/2025





3. Objetivo Estratégico

Optimizar los procesos a través del mejoramiento tecnológico, de la cultura organizacional y del gobierno corporativo para atender las necesidades de los grupos de incidencia.

4. Objetivo General

Definir e implementar los lineamientos para la implementación y mejora continua de las acciones socialmente responsables que contribuyan a promover la Diversidad e Inclusión Social (Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPIs, igualdad de género, LGBTIQ+ entre otras); en el marco de los temas materiales del Propósito de Valor Estratégico Social de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional y el empleo público; así mismo contribuir con los Principios del 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.

4.1 Objetivos Específicos

- Implementar acciones socialmente responsables para el cierre de Brechas de los Principios Empresariales de Género (WEPIs); estos Principios de Empoderamiento de Mujeres proporcionan un marco holístico para que las empresas 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.
- Implementar acciones socialmente responsables para el cierre de Brechas de las Normas LGBTIQ+ de Naciones Unidas está destinada a apoyar a las empresas en su implementación de las Normas de Conducta para las Empresas: Luchar contra la discriminación de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (Principios de Conducta de Naciones Unidas).
- Diseñar, planificar e implementar la Política de Igualdad de Género.
- Establecer e implementar acciones y estrategias en el marco de los Principios de Empoderamiento de Mujeres y los Principios de Conducta de las Naciones Unidas para luchar con la discriminación LGBTIQ+ y otros.
- Establecer acciones para contribuir con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5 Igualdad de Género y el ODS 10 Reducción de las Desigualdades).
- Alinear e Implementar con las políticas de sostenibilidad social establecidas en el Código para el Buen Gobierno.
- Implementar acciones socialmente responsables relacionados con el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres.
- Hacer seguimiento y monitoreo del Plan, de acuerdo a la periodicidad establecida en cada uno de los Programas

5. Alcance

El Plan de Diversidad e Inclusión Social – PDIS, se establece con el fin de promover desde el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios en el Exterior – ICETEX, en su sede principal y anexas de la ciudad de Bogotá en la Calle 3 # 18 – 32 y sus regionales; las políticas, acciones y conductas socialmente responsables en el marco de la igualdad de género que permitan la gestión de los riesgos e impactos generados en el relacionamiento con sus grupos de valor y demás grupos de interés a través de la operación de los proyectos, planes y programas.





6. Normatividad

- Ley 2294 de 2023
- Ley 2265 de 2024
- Circular externa No. 100-005
- Decreto 762 de 2018

7. Formulación del plan

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 2294 de 2023 mediante la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2022 —2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", se insta al estricto cumplimiento de los lineamientos relacionados con la estrategia de inclusión y diversidad en el empleo público en materia de género, jóvenes, personas con discapacidad y otros grupos poblacionales, que deben ser adoptados por todas las entidades públicas. Así mismo, en el "artículo 71 del PND crea el Sistema Nacional de Igualdad y Equidad, cuyo objetivo será coordinar las actividades estatales, de las organizaciones sociales y de los particulares para formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes, programas, proyectos y medidas para: 1) promover la eliminación de las desigualdades económicas, políticas, territoriales y sociales; 2) impulsar el goce del derecho a la igualdad y la equidad de género; 3) promover el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad; y 4) reforzar la defensa de los sujetos de especial protección constitucional y de grupos discriminados o marginados, según lo establecido en el artículo 5 de la Ley 2281 de 2023".

En cumplimiento a la circular externa No. 100-005 "lineamientos sobre la estrategia de diversidad e inclusión en el empleo público. Para materializar estos requerimientos de Política Pública y normativo se articulan a la Dimensión 1 Talento Humano y las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en articulación con el Propósito de Valor Estratégico Social de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional-ICETEX.

En cumplimiento a la Ley 2265 de 2024 "por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. Disposiciones".

Decreto 762 de 2018 "Por el cual [...] se adopta la Política Pública para la Garantía del Ejercicio Efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas".

7.1 Generalidades del plan

De acuerdo con el numeral 7, el Icetex crea la versión 1 del Plan de diversidad e inclusión social en agosto de 2023, atendiendo los lineamientos normativos aplicables a la entidad.

La Secretaría General, a través de la Coordinación de Desarrollo y Transformación Organizacional y la Coordinación de Talento Humano o del área que haga sus veces; orientarán la implementación y mejora continua de las acciones socialmente responsable asociadas al Plan de Diversidad e Inclusión Social con la articulación de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional y su contribución con los diez (10) principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.





Términos y Definiciones

Asexual: Persona que no siente atracción ni deseo sexual hacia otras personas. Fuente: International Labour Organization

Bifobia: Miedo, odio o malestar hacia las personas que aman a personas de más de un género y se sienten atraídas sexualmente por ellas. Fuente: UN Women's Private Sector Accountability Framework.

Binarismo de género: Sistema en que el género se estructura en torno a dos categorías estrictas: masculino y femenino. Lleva asociada la expectativa de que la identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer y de que las expresiones y roles de género se ajustan al modelo tradicional. Fuente: Guiding Principles on Business and Human Rights

Bisexual: Persona que se siente atraída emocional, romántica o sexualmente por más de un sexo, género o identidad de género, aunque no necesariamente de forma simultánea, del mismo modo o en el mismo grado. A veces “bisexual” y “pansexual” se utilizan indistintamente. Fuente: UN Women's Private Sector Accountability Framework.

Cadena de Valor: La cadena de valor de una organización abarca las actividades que convierten un insumo en producto añadiéndole valor. Incluye a las entidades con las que la organización tiene una relación comercial directa o indirecta y que (a) suministran productos o servicios que aportan valor a los productos o servicios de la propia organización o (b) reciben productos o servicios de la organización.

Nota 1: Esta definición se basa en el documento La Responsabilidad Corporativa de Respetar los Derechos Humanos: Una Guía Interpretativa de 2012 de la Organización de Naciones Unidas (ONU).

Nota 2: La cadena de valor abarca toda la gama de actividades corriente arriba y corriente abajo de una organización, que abarcan todo el ciclo de vida de un producto o servicio, desde su origen hasta su uso final.

Compromisos con los Grupos de Interés: Es el proceso utilizado por una organización para implicar a los grupos de interés significativos con el objetivo de conseguir efectos consensuados.

Comunidad local: Personas o grupos de personas que viven o trabajan en áreas que están afectadas o podrían verse afectadas por las actividades de la organización. Nota: La comunidad local puede abarcar desde las personas que viven junto a las operaciones de una organización hasta aquellas que viven a cierta distancia.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés): Es una convención adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. También se conoce como la declaración internacional de derechos de la mujer. Enuncia la naturaleza y el significado de la discriminación por motivos de sexo, así como los de la igualdad de género, y determina las obligaciones del Estado para eliminar la discriminación y lograr una igualdad sustantiva. La Convención no solo abarca las leyes discriminatorias, sino también las prácticas y costumbres, y se aplica no solo a la acción del Estado, sino también a la responsabilidad del Estado de abordar la discriminación contra la mujer por parte de actores privados. Actualmente, más del 90 % de los miembros de las Naciones Unidas son parte de la Convención, lo que la convierte en la segunda convención más ratificada, después de la Convención sobre los Derechos del Niño.

Derechos humanos: Derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones



Unidas y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Fuente: Organización de las Naciones Unidas (ONU), Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Implementación del marco 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas, 2011.

Desarrollo sostenible/sostenibilidad: Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Fuente: Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Nuestro Futuro Común, 1987

Discriminación: Acción y resultado de tratar a las personas de forma desigual mediante la imposición de cargas desiguales o la negación de beneficios, en lugar de tratar a cada persona de forma justa y sobre la base del mérito individual. Nota: La discriminación también puede incluir el acoso, definido como una serie de comentarios o acciones indeseables o que deberían reconocerse como indeseables, para la persona a la que van dirigidos.

Diversidad: Hace referencia a diferencias de las personas, que pueden estar relacionadas con su raza, etnia, género, orientación sexual, idioma, cultura, religión, capacidad mental y física, clase y condición migratoria. El término reconoce que las preferencias y la autoexpresión de los individuos quedan fuera de las normas o estándares comúnmente aceptados.

Gay: Persona que se siente emocional, romántica o sexualmente atraída hacia personas de su mismo género. Este término lo pueden utilizar tanto hombres como mujeres y personas no binarias para referirse a sí mismos. Fuente: UN Women

Grupo vulnerable: Grupo de personas con unas condiciones o características concretas (p. ej., económicas, físicas, políticas, sociales) que pueden sufrir los impactos negativos resultantes de las actividades de la organización más gravemente que la población general. Ejemplos: niños y jóvenes; personas mayores; veteranos de guerra; hogares afectados por VIH/sida; defensores de los derechos humanos; pueblos indígenas; desplazados internos; trabajadores migrantes y sus familias; minorías nacionales o étnicas, religiosas o lingüísticas; personas que podrían sufrir discriminación por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o caracteres sexuales (p. ej., lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero, intersexuales); personas con discapacidades; refugiados o refugiados retornados; mujeres.

Grupos de interés: Personas o grupos con intereses que se ven afectados o podrían verse afectados por las actividades de la organización. Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, 2018; modificado.

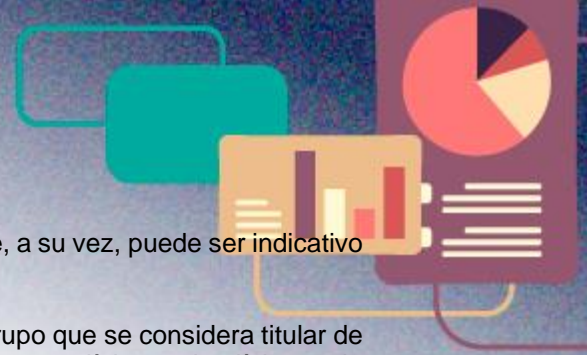
Lesbiana: Mujer que se siente emocional, romántica o sexualmente atraída hacia otras mujeres. Este término lo pueden utilizar tanto mujeres como personas no binarias para referirse a sí mismas. Fuentes: Guiding Principles on Business and Human Rights, UN Women's Private Sector Accountability Framework.

LGBTIQ+: Abreviación que representa a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersex y queer. Fuente: International Labour Organization (Part-Time Work Convention, 1994)

Identidad de Género: El concepto íntimo que una persona tiene de sí misma como hombre, mujer, ambos o ninguno de estos géneros. Incluye la forma en que estas personas se perciben y se refieren a sí mismas. La identidad de género de una persona puede coincidir con el sexo que se le asignó al nacer o ser diferente de este. Fuente: International Labour Organization.

Impacto: Efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o





las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.

Reclamación: Percepción de injusticia por parte de una persona o grupo que se considera titular de un derecho que puede estar basado en una ley, contrato, promesas explícitas o implícitas o la práctica consuetudinaria o en las nociones generales de justicia de las comunidades afectadas. Fuente: Organización de las Naciones Unidas (ONU), Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Implementación del marco 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas.

Temas materiales: Temas que representan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.

7.2 Cronograma

A continuación, se establece las actividades en el marco del Protocolo Adopción de los Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPs), de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU la y la Circular Externa No. 100-005-2024 expedida por la DAFP; donde establece el cumplimiento de los lineamientos sobre la estrategia de diversidad e inclusión en el empleo público; así mismo en contribución a los Principios de DDHH del Pacto Global de las Naciones, Política de Integridad del MIPG y el desempeño de los temas materiales de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional del ICETEX.

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Compromisos de los siete (7) Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPs) en el marco del Protocolo.	01/03/2025	12/12/2025
1.1.	Establecer e implementar la estrategia de divulgación y sensibilización de los siete (7) Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPs).	01/03/2025	30/06/2025
1.2.	Implementar acciones socialmente responsables asociadas a los siete (7) Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPs); en el marco de los siguientes entornos: - Liderazgo y estrategia - Lugar de trabajo - Mercados - Comunidad	01/03/2025	12/12/2025
1.1.1	Entregable: Estrategia de divulgación y sensibilización	30/06/2025	30/06/2025
1.1.2	Entregable: Informe de reporte de las acciones implementadas asociadas a los siete (7) Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPs) y entornos	12/12/2025	12/12/2025
2.	Compromisos de las Normas de Conducta LGTBIQ+ de la ONU en el marco del Protocolo.	01/03/2025	12/12/2025
2.1.	Establecer e implementar la estrategia de divulgación y sensibilización de las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU.	01/03/2025	30/06/2025
2.2.	Implementar acciones socialmente responsables asociadas a las Normas de Conducta LGBTIQ+ de la ONU, en el marco de los siguientes entornos: - En todo momento	01/03/2025	12/12/2025





N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
	- Lugar de trabajo - Mercados - Comunidad		
2.2.1	Entregable: Estrategia de divulgación y sensibilización	01/03/2025	30/06/2025
2.2.2	Entregable: Informe de reporte de las acciones implementadas asociadas a los siete (7) Principios Empresariales Internacionales de Género (WEPS) y entornos	01/03/2025	12/12/2025
3.	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres (...).	01/08/2024	30/11/2024
3.1.	Ajustar y actualizar el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres (...), en el marco de la Ley 2265 de 2024.	01/03/2025	30/06/2025
3.2	Socializar y divulgar el protocolo para fortalecer la cultura de la diversidad e inclusión social.	01/07/2025	12/12/2025
3.1.1	Entregable: Protocolo actualizado	01/03/2025	30/06/2025
3.2.1	Entregable: Estrategia de divulgación y sensibilización	01/07/2025	12/12/2025
4.	Circular Externa No. 100-005-2024 expedida por la DAFP- Gestión Talento Humano	01/08/2025	12/12/2025
4.1	Solicitar concepto técnico al DAFP con el fin de ampliar alternativas de acción para la vinculación de personas con discapacidad en la planta de personal, teniendo en cuenta que la planta de personal será provista en un 91% por personas que participaron en el concurso de méritos y las vacantes disponibles son escasas, para cumplir con las cuotas de la norma	15/02/2025	31/05/2025
4.2	Solicitar acompañamiento del DAFP para la definición de lineamientos o estrategias para la vinculación de personas con discapacidad en la planta de personal, en caso de contar con vacantes disponibles generadas después del concurso de méritos.	01/06/2025	12/12/2025
4.3	Elaborar la ruta para el diseño del Banco de hojas de vida para jóvenes para proveer cargos en provisionalidad	01/06/2025	12/12/2025
4.1.1	Entregable: Concepto técnico del DAFP, Documento análisis del concepto técnico del DAFP, Ruta de diseño Banco de hoja de vida para jóvenes.	12/12/2024	12/12/2024

7.3 Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación al plan de acción de diversidad e inclusión social, se establece el siguiente indicador:

% Cumplimiento Plan de Acción = (N.º Actividades Ejecutadas / N.º Actividades Planificadas en el periodo) *100

8. Anexos e información complementaria





- Política de prevención del acoso laboral, sexual y/o discriminación en el ámbito laboral y Política de Derechos Humanos - DDHH (<https://web.icetex.gov.co/documents/20122/660104/acuerdo-no-18-del-21-de-junio-de-2022.pdf>)
- Protocolo de adopción y aplicación de normas de conducta LGBTQ+ y principios para el empoderamiento de las mujeres en el marco de la Iniciativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad Institucional – ICETEX (<https://web.icetex.gov.co/informacion-institucional/responsabilidad-social-y-sostenibilidad-institucional>)
- Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres (https://web.icetex.gov.co/documents/20122/75168/protocolo_para_la_preencion.pdf)

