



PLAN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL



VIGENCIA 2026



Grupo de Talento y Desarrollo Humano
Secretaria General
30 de abril de 2026

Versión 2



Tabla de Contenido

1. Introducción	2
2. Información general	2
3. Objetivo Estratégico.....	2
4. Objetivo General.....	3
4.1 Objetivos Específicos	3
5. Alcance	3
6. Definiciones.....	3
7. Normatividad.....	4
8. Formulación del plan de acción o estrategia institucional	5
8.1 Generalidades del plan de acción o estrategia institucional.....	5
8.2 Cronograma.....	5
8.3 Seguimiento y evaluación.....	6
9. Control de cambios.....	6



1. Introducción

El Plan de Diversidad e Inclusión del ICETEX para la vigencia 2026, tiene como propósito impulsar una cultura que valora, promueve y reconoce la diversidad en todas sus formas como base para el crecimiento y el desarrollo individual y colectivo, promoviendo ambientes equitativos, respetuosos e inclusivos para todas las personas.

En este sentido, teniendo como marco la Resolución 0516 del 24 de septiembre de 2025 “Por la cual se adopta el Modelo de sostenibilidad y de derogan las anteriores disposiciones” en el ICETEX, se estableció como parte de los pilares de trabajo, el eje “Igualdad de género” dirigido a Impulsar políticas y acciones que fomenten la equidad de género y la inclusión social, la eliminación de barreras estructurales que afectan a poblaciones en situación de vulnerabilidad, con especial énfasis en mujeres, comunidades étnicas, población con discapacidad y víctimas del conflicto armado, asegurando la promoción de oportunidades educativas y el cierre de brechas socioeconómicas”.

Adicionalmente, el propósito de este pilar de trabajo está enfocado en impulsar el desarrollo de iniciativas que permitan identificar sesgos, reconocer la importancia de la búsqueda de oportunidades y derechos para todas las personas y promover una cultura que reconoce las diferencias y diversidades en todas sus formas como base para el crecimiento individual y colectivo.

El Plan de Diversidad e Inclusión social 2026, representa la consolidación de una ruta de trabajo teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la circular externa 100-005-2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública, los aprendizajes logrados en la vigencia anterior y recoge percepciones y necesidades de públicos internos para abordar los temas de Inclusión, Equidad y diversidad (DEI). Así mismo, se estructura con el propósito de trabajar hacia la transversalización del enfoque de género en toda la entidad, que permita contribuir con la equidad en el acceso a servicios, una comunicación más inclusiva con nuestros públicos de interés y el fortalecimiento de alianzas interinstitucionales que promuevan una cultura que valora la diversidad en todas sus formas, reconoce la riqueza de las diferencias y fomenta la creación de ambientes cada vez más inclusivos y diversos.

2. Información general

Nombre del Plan de acción o estrategia institucional	Plan de diversidad e inclusión social 2026
Nombre y código rubro presupuestal asociado	No aplica
Presupuesto asignado (\$)	\$0
Área responsable	Grupo de Talento y Desarrollo Humano
Política asociada y otros lineamientos	Políticas y otros lineamientos.
Proceso	Permanencia
Fecha de inicio	02/01/2026
Fecha de finalización	31/12/2026

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

Implementar acciones que fortalezcan la diversidad, la inclusión y la equidad de género en la Entidad, promoviendo una cultura que reconoce la diversidad en todas sus expresiones como motor del crecimiento individual y colectivo, consolidando entornos equitativos, respetuosos e inclusivos, donde cada persona sea valorada y cuente con las condiciones necesarias para su pleno desarrollo.

4.1 Objetivos Específicos

- Transversalizar el enfoque de género en las acciones, y prácticas internas del ICETEX, promoviendo su incorporación en la toma de decisiones y en la gestión institucional.
- Fortalecer las capacidades del talento humano mediante estrategias de formación en diversidad, inclusión, equidad de género y prevención de violencias, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las normas vigentes, articulados con los criterios internacionales de Sostenibilidad.
- Establecer y consolidar alianzas interinstitucionales con entidades públicas, privadas, organizaciones de la sociedad civil y cooperación internacional para impulsar iniciativas conjuntas en diversidad, inclusión, enfoque de género.
- Establecer acciones para contribuir de manera específica con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5 Igualdad de Género y el ODS 10 - Reducción de las Desigualdades)
- Implementar acciones para divulgación de las medidas de prevención, atención y protección de todas las formas de violencia contra las mujeres, comunidades diversas e históricamente vulneradas.
- Implementar sistemas de seguimiento y evaluación que midan el avance de las acciones de diversidad, equidad e inclusión, asegurando su articulación con los lineamientos del DAFP y permitiendo la mejora continua de la estrategia institucional.

5. Alcance

El presente Plan de Diversidad e Inclusión Social, aplica para funcionarios públicos, colaboradores, contratistas y públicos de interés del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios en el Exterior – ICETEX, en su sede principal, oficinas territoriales y oficinas regionales en todo el país.

6. Definiciones

Diversidad: Conjunto de características, experiencias y perspectivas únicas de cada persona, que incluyen género, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión, edad, condición socioeconómica, cultura y otras. La diversidad reconoce y valora la pluralidad de la sociedad (Shore et al., 2011).

Equidad de género: Principio que reconoce las diferencias entre mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas, buscando garantizar condiciones justas que permitan el acceso, uso y control equitativo de los recursos, oportunidades y derechos (Arroyave, Gallego & Urzola, 2025).

Igualdad de género: Situación en la que mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas gozan de los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades en todos los ámbitos de la vida. La igualdad es el objetivo, la equidad es el medio para alcanzarla (OMS, 2021).

Inclusión: Creación de entornos en los que todas las personas se sientan seguras, respetadas, valoradas y con sentido de pertenencia. La inclusión va más allá de aceptar la diversidad, implica garantizar la participación efectiva de todos y todas (Ministerio de Educación de Colombia, 2024).

Violencia: Es el uso intencional de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS, 2002).

7. Normatividad

Normatividad internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966): la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) sienta las bases del reconocimiento de la dignidad humana, la igualdad y la libertad como principios universales. Complementariamente, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) reafirma el deber de los Estados de garantizar los derechos fundamentales sin discriminación alguna, incluyendo el derecho a la vida, la integridad, la libertad de expresión y la igualdad ante la ley (ONU, 1948; Naciones Unidas, 1966).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): adoptados en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, los ODS constituyen una hoja de ruta global hacia el desarrollo sostenible. En particular, el ODS 5 busca lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. (ONU, 2015).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979): adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, esta Convención constituye el marco jurídico internacional más completo para la protección de los derechos de las mujeres. Establece la obligación de los Estados Parte de eliminar toda forma de discriminación contra la mujer, garantizar la igualdad en la vida política, económica, social, cultural y familiar y promover medidas de carácter temporal o permanente que aseguren la equidad sustantiva (Naciones Unidas, 1979).

Normatividad Nacional

- Política Nacional de Igualdad y No Discriminación (2024): liderada por el Ministerio de Igualdad y Equidad, esta política busca consolidar un sistema nacional de igualdad que promueva la participación efectiva de poblaciones históricamente discriminadas.
- Ley 2294 de 2023. Plan Nacional de Desarrollo 2022 —2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida. Artículo 71 crea el Sistema Nacional de Igualdad y Equidad.
- 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.
- Circular externa No. 100-005-2024 Departamento de la Función Pública.
- Ley 1752 de 2015: "Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011 y se sancionan los actos de discriminación".
- Ley 1257 de 2008: "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Decreto 1710 de 2020: "Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género".

- CONPES 4147 Política Nacional para la garantía de los derechos de la población LGBTQ+

8. Formulación del plan de acción o estrategia institucional

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, que insta a las entidades públicas a cumplir con los lineamientos de inclusión y diversidad (jóvenes, género, discapacidad, otros) en el empleo público.

8.1 Generalidades del plan de acción o estrategia institucional

El Plan de Diversidad e Inclusión Social 2026 del ICETEX tiene como propósito consolidar una cultura institucional que reconozca la diferencia como un valor y un motor de transformación. Busca promover entornos seguros, respetuosos y equitativos mediante la identificación y gestión de sesgos cotidianos, fortaleciendo prácticas que favorezcan la participación plena y el bienestar de todas las personas en la Entidad. Este plan establece lineamientos y acciones orientadas a construir ambientes más inclusivos, sensibles a las necesidades de grupos diversos y coherentes con los principios de igualdad, no discriminación y respeto por la dignidad humana.

8.2 Cronograma

A continuación, se describen las actividades en el marco de la Circular Externa No. 100-005-2024 expedida por la DAFP; que establece el cumplimiento de lineamientos a de diversidad e inclusión en el empleo público; así mismo en contribución a los Principios del Pacto global de las Naciones Unidas, Política de Integridad del MIPG y la implementación del Modelo de Sostenibilidad del ICETEX.

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Estrategia transversalización Enfoque de género, diversidad e inclusión ICETEX	02/02/2026	11/12/2026
1.1.	Socializar los resultados de diagnóstico interno en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).	02/03/2026	30/06/2026
1.2	Definición de metas institucionales en materia de Diversidad, género e Inclusión.	16/02/2026	05/05/2026
1.3	Definición de plan de capacitación y formación en igualdad de género, diversidad e inclusión.	02/02/2026	30/06/2026
1.4	Sensibilización sobre inclusión de comunidades diversas, firmantes de paz y población LGBTQ+	01/05/2026	11/12/2026
1.5	Establecer e implementar la estrategia de transversalización del enfoque de género, diversidad e inclusión en la Entidad	2/04/2026	11/12/2026

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.1.1	Entregable: Documento estrategia de transversalización de enfoque de género	30/06/2026	11/12/2026
2	Compromisos frente al Pacto Global	02/03/2026	11/12/2026
2.1	Participar en las mesas del Pacto Global sobre equidad de género	01/04/2026	30/11/2026
2.2	Socializar buenas prácticas de la entidad en materia DEI	01/05/2026	11/12/2026
2.1.1	Entregable: Informe de los compromisos Pacto Global	30/11/2026	11/12/2026
3.	Alianzas público -privadas	02/02/2026	11/12/2026
3.1	Efectuar un mapa de actores públicos y privados para potenciar el trabajo en género, inclusión y diversidad.	02/02/2026	02/03/2026
3.2	Establecer alianzas con las entidades priorizadas a fin de visualizar, socializar y compartir buenas prácticas en materia DEI	02/02/2026	01/12/2026
3.1.1	Entregable: Informe de mapa de actores y alianzas realizadas	02/03/2026	01/12/2026
4	Implementación de acciones de sensibilización sobre derechos y salud menstrual	02/03/2026	11/12/2026
4.1.	Acciones de divulgación, sensibilización y capacitación	02/03/2026	11/12/2026
4.1.1	Entregable: Informe acciones ejecutadas	26/06/2026	11/12/2026
5	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres (...).	02/03/2026	30/06/2026
5.1	Socializar, divulgar el Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres	02/03/2026	30/06/2026
5.1.1	Entregable: Evidencias de material de divulgación y socialización.	30/06/2026	30/06/2026
6	Circular Externa No. 100-005-2024 expedida por la DAFP	1/4/2026	31/12/2026
6.1	Realizar monitoreo al Banco Institucional de hojas de vida para jóvenes, determinando en lo posible los cargos a proveer.	1/4/2026	30/11/2026
6.2	Realizar el reporte al cumplimiento de la Ley de Cuotas según Ley 581 de 2000 y el reporte de Más Jóvenes en el Estado bajo el marco de lo establecido en la Ley 2214 de 2022 y el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, en la periodicidad definida por el DAFP.	1/4/2026	31/12/2026
6.3	Propuesta de empleos y perfiles susceptibles de ser provistos por personal con cualquier tipo de discapacidad para el seguimiento y cumplimiento de las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013.	20/11/2026	31/12/2026
6.1.1	Evidencias: propuesta de empleos y perfiles para personal con cualquier tipo de discapacidad; reporte de ley de cuotas; reporte de más jóvenes en el Estado; Informe de avance del banco institucional de hojas de vida.	31/12/2026	31/12/2026

8.3 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

9. Control de cambios

Versión	Detalle del cambio	CIGD No	Fecha aprobación
1	Aprobación del plan de diversidad e inclusión social 2026	14	18/12/2025

Versión	Detalle del cambio	CIGD No	Fecha aprobación
2	<p>Se eliminan la actividad No 6.1, teniendo en cuenta que, debido a la expedición de listas de elegibles, ingreso de personal en periodo de prueba y retiro de personal provisional con fuero de protección, las vacantes disponibles en la actualidad deben surtir primero un orden de provisión señalado por la norma así: 1) uso de listas, 2) encargo y 3) aplicación de acciones afirmativas al personal con fuero de protección.</p> <p>Por tal efecto, antes de solicitar el acompañamiento del DAFP para la vinculación del personal con discapacidad, se deben identificar y definir cuales vacantes y perfiles serán provistos con personal con discapacidad, luego de surtir los órdenes de provisión anteriores. Esta actividad se tiene contemplada en el Plan Anual de Vacantes y Previsión de RRHH del 2026, en su actividad No. 4.</p> <p>Una vez, se tengan las vacantes definidas e identificadas para el personal con discapacidad, en la próxima vigencia 2027 será pertinente solicitar el acompañamiento del DAFP para la búsqueda y vinculación del personal con discapacidad.</p> <p>Se modifica la redacción de la 6.2, 6.3 y 6.4, de acuerdo con las capacidades del ICETEX y lo anteriormente mencionado.</p>	04	30/04/2026

