CONSEJO SUPERIOR
ACUERDO No. 95
Acta 184 del 29 de abril de 2026

"POR EL CUAL SE APRUEBA LA POLITICA DE INCLUSIÓN SOCIAL PARA PERSONAL LGBTI DE LA FUNDACIÓN ESCUELA TECNOLÓGICA DE NEIVA "JESÚS OVIEDO PÉREZ"

El Consejo superior de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva, "Jesús Oviedo Pérez", en uso de sus atribuciones estatutarias, y

CONSIDERANDO:

1. Que la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" —FET—, en su calidad de Institución de Educación Superior organizada como fundación de derecho privado, sin ánimo de lucro y de utilidad común, ejerce autonomía académica y administrativa de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992 y las demás normas que regulan el funcionamiento de las instituciones de educación superior;

2. Que, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Institucionales, corresponde al Consejo Superior definir y aprobar las políticas generales de la Institución, así como adoptar los lineamientos que orienten la gestión institucional, garanticen el cumplimiento de la normatividad vigente y promuevan la mejora continua de los procesos académicos y administrativos;

3. Que la gestión institucional requiere la implementación de un Sistema de Gestión que permita planificar, ejecutar, evaluar y mejorar de manera sistemática los procesos relacionados con la inclusión social, la seguridad y salud en el trabajo, la gestión ambiental y el cumplimiento de la normatividad vigente, en coherencia con los principios de eficiencia, eficacia, prevención del riesgo. No discriminación y sostenibilidad, garantizando condiciones dignas, seguras y equitativas para el personal LGBTI;

4. Que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es de obligatorio cumplimiento, conforme a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, normas que disponen la adopción de políticas institucionales orientadas a la protección de la salud, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como la promoción de ambientes laborales seguros y saludables; incluyentes y libres de

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

discriminación; garantizando condiciones de equidad, respeto por la diversidad y la no vulneración de derechos del personal LGBTI, en concordancia con la normatividad vigente en materia de inclusión social.

5. Que la Institución, en coherencia con su misión, visión y valores institucionales, reconoce la importancia de adoptar una Política del Sistema de Gestión que integre los compromisos de la Alta Dirección frente a la promoción de la inclusión social, la igualdad de oportunidades, el respeto por la diversidad y la no discriminación; así como la protección integral de los trabajadores, la prevención de riesgos, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y la mejora continua del desempeño institucional, garantizando entornos laborales seguros, dignos e incluyentes para el personal LGBTI;

6. Que la Alta Dirección, a través de las áreas responsables del Sistema de Gestión, elaboró y presentó ante este órgano de dirección la propuesta de Política del Sistema de Gestión de inclusión social, documento que define los principios, compromisos y lineamientos generales orientados a la promoción de la igualdad, el respeto por la diversidad, la no discriminación y la garantía de derechos del personal LGBTI; así como la planeación, implementación, seguimiento y evaluación del sistema, en concordancia con la normatividad vigente y a las buenas prácticas de gestión institucional;

7. Que la adopción formal de la Política del Sistema de Gestión resulta necesaria para fortalecer la cultura organizacional basada en el respeto por la diversidad, la inclusión, el autocuidado, la prevención, la responsabilidad y mejora continua, así como para garantizar la articulación de los procesos institucionales, promover la participación activa de los trabajadores incluido el personal LGBTI y consolidar mecanismos de control, seguimiento y rendición de cuentas que aseguren entornos laborales seguros, equitativos, incluyentes y libres de discriminación, en concordancia con la normatividad vigente;

8. Que, revisado el documento que contiene la Política del Sistema de Gestión, este se encuentra alineado con el Proyecto Educativo Institucional, el marco estatutario vigente, la normatividad aplicable en materia de inclusión, igualdad y no discriminación, así como las necesidades institucionales actuales; incorporando enfoque de respeto por la diversidad, equidad e incluso del personal LGBTI, por lo que resulta pertinente, necesarios y procedentes su adopción.

Que, en mérito de lo expuesto,

ACUERDA

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS Y MARCO GENERAL

Artículo 1°. Adopción y Alcance. Adoptar la Política de inclusión Social para el personal LGBTI de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET, como

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

el marco rector que orienta, regula y articula la planeación, implementación, seguimiento, evaluación y mejora continua de las acciones institucionales relacionadas con la promoción de la igualdad, el respeto por la diversidad, la no discriminación y la garantía de derechos; en concordancia con la normatividad vigente, la seguridad y salud en el trabajo, el cumplimento de los requisitos legales aplicables y el fortalecimiento de entorno laborales seguros, dignos e incluyentes.

El alcance de esta Política aplica de manera obligatoria a todas las unidades académico-administrativas, niveles jerárquicos, servidores, contratistas, proveedores y demás partes interesadas que desarrollen actividades bajo la responsabilidad o control de la Institución.

Artículo 2°. Propósito Central. La Política de Inclusión Social para el personal LGBTI tiene como propósito central establecer los lineamientos generales que orienten el compromiso institucional con la promoción de la igualdad el respeto por la diversidad y la no discriminación, mediante la identificación, prevención y atención de situaciones de inclusión, acoso o vulneración de derechos; así como el fortalecimiento de entornos laborales seguros, saludables e incluyentes, la protección de la seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto la equidad, el autocuidado, la sostenibilidad y la mejora continua del desempeño institucional.

En desarrollo de este propósito, la institución asume un compromiso expreso, permanente y verificable para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y controlar los riesgos psicosociales, en especial aquellos relacionados con actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual y cualquier forma de violencia basada en la orientación sexual, identidad y expresión de género; garantizando entornos laborales seguros, respetuosos, incluyentes y libres de cualquier forma de exclusión o vulneración de derechos para el personal LGBTI, en concordancia con la normatividad vigente, incluida la Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones legales aplicables.

Para tal efecto, la institución:

a) Implementará mecanismos de detección temprana y evaluación periódica de factores de riesgo psicosocial, incorporando enfoques diferenciales que permitan identificar situaciones de discriminación o vulneración de derechos hacia el personal LGBTI.

b) Fortalecerá el Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva, orientadora y correctiva, promoviendo la resolución de conflictos con enfoque de respeto por la diversidad, equidad e inclusión.

c) Adoptará protocolos claros, confidenciales y accesibles para la recepción, trámite y seguimiento de quejas por presunto acoso laboral, acoso sexual o actos de discriminación relacionados con la orientación sexual, identidad o expresión de género.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

d) Garantizará la protección contra represalias para quienes denuncien situaciones de acoso, discriminación o cualquier forma de violencia, asegurando el respeto a la dignidad e integridad de las personas involucradas.

e) Desarrollará procesos permanentes de formación, sensibilización y capacitación orientados a promover el respeto por la diversidad, la equidad, la inclusión y la sana convivencia en el entorno laboral, en concordancia con la normatividad vigente.

Artículo 3°. Conceptualización. Para efectos de la presente Política, la inclusión social se entiende como el proceso sistemático, participativo y continuo mediante el cual la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET promueve, garantiza y fortalece la igualdad de oportunidades, el respeto por la diversidad, la no discriminación y la plena participación del personal LGBTI en todos los ámbitos institucionales, a través de la definición, implementación, evaluación y mejora de estrategias, programas y acciones orientadas al reconocimiento y protección de sus derechos.

La Política de Inclusión Social para el personal LGBTI constituye el marco orientador que articula la planeación institucional con los sistemas de gestión adoptados por la Institución, integrando enfoques de derechos humanos, equidad, diversidad, seguridad y salud en el trabajo, gestión del riesgo psicosocial y cumplimiento normativo; bajo principios de prevención, inclusión, respeto, participación, mejora continua y responsabilidad social, asegurando la coherencia entre la estrategia institucional y la operación de los procesos académico-administrativos en entornos laborales seguros, dignos e incluyentes.

Artículo 4°. Características. La Política Integral del Sistema de Gestión de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET se caracteriza por:

a) **Enfoque integral e inclusivo:** Articula de manera coherente los principios de derechos humanos, igualdad, no discriminación, diversidad, seguridad y salud en el trabajo y cumplimiento legal, garantizando una visión sistémica de la inclusión social en la gestión institucional.
b) **Prevención y gestión del riesgo:** Prioriza la identificación, evaluación y control de riesgos asociados a la discriminación, el acoso y cualquier forma de violencia, especialmente aquellos que puedan afectar al personal LGBTI, promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos.
c) **Mejora continua:** Promueve la evaluación permanente de las acciones institucionales en materia de inclusión, así como la adopción de medidas de mejora que fortalezcan la equidad, el respeto por la diversidad y el desempeño organizacional.
d) **Cumplimiento normativo:** Asegura la observancia de la legislación vigente y los requisitos legales aplicables en materia de derechos humanos, inclusión social, seguridad y salud en el trabajo y no discriminación.
e) **Participación y corresponsabilidad:** Fomenta la participación activa de la Alta Dirección, los trabajadores y demás partes interesadas en la promoción de entornos laborales incluyentes, basados en el respeto, la equidad y la diversidad.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

f) **Enfoque estratégico:** Se alinea con la planeación institucional, el Proyecto Educativo Institucional y los objetivos estratégicos, garantizando coherencia entre la estrategia institucional y la implementación de acciones de inclusión social.
g) **Transparencia y trazabilidad:** Garantiza la adecuada documentación, registro, seguimiento y evaluación de las acciones orientadas a la inclusión del personal LGBTI, facilitando la rendición de cuentas y la toma de decisiones informadas.

Artículo 5°. Marco de Principios Orientadores. La Política de Inclusión Social para el personal LGBTI de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET se fundamenta en los siguientes principios orientadores, los cuales guían la planeación, implementación, seguimiento y mejora continua de las acciones institucionales:

a) **Compromiso de la Alta Dirección:** Liderazgo activo y visible en la asignación de recursos, definición de lineamientos y promoción de una cultura organizacional basada en el respeto por la diversidad, la inclusión, la equidad, la no discriminación y el cumplimiento normativo.
b) **Enfoque preventivo:** Prioridad en la anticipación, identificación, evaluación y control de situaciones de discriminación, acoso o vulneración de derechos, con el fin de prevenir cualquier forma de violencia o exclusión hacia el personal LGBTI y promover entornos laborales seguros e incluyentes.
c) **Mejora continua:** Evaluación permanente de las acciones institucionales en materia de inclusión social, orientada a fortalecer su eficacia, eficiencia e impacto, mediante la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora.
d) **Cumplimiento legal y normativo:** Observancia estricta de la legislación vigente y los requisitos legales aplicables en materia de derechos humanos, inclusión social, igualdad, no discriminación y seguridad y salud en el trabajo.
e) **Participación y consulta:** La institución garantizará la participación activa, informada y permanente de los trabajadores y sus representantes en el desarrollo, implementación y mejora de las acciones de inclusión social. En este sentido, se reconoce el papel del Comité de Convivencia Laboral y demás instancias institucionales como espacios de apoyo, promoción, prevención y seguimiento de condiciones laborales basadas en el respeto, la equidad y la diversidad.

Así mismo, se precisa que la participación de estas instancias no se limita únicamente a la implementación de acciones, sino que también comprende su intervención en los procesos de consulta, análisis y toma de decisiones frente a situaciones que puedan afectar la convivencia, la dignidad humana y la inclusión del personal LGBTI, garantizando espacios de diálogo, concertación y confidencialidad, en concordancia con la normatividad vigente.

f) **Responsabilidad y autocuidado:** Corresponsabilidad institucional e individual frente al respeto por la diversidad, la adopción de prácticas incluyentes, el

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

cumplimiento de las normas y la protección de la dignidad, la integridad y el bienestar de todas las personas.

g) **Enfoque sistémico y estratégico:** Integración de la Política de Inclusión Social con la planeación institucional, garantizando coherencia entre los objetivos estratégicos, los procesos académico-administrativos y la construcción de entornos laborales seguros, dignos e incluyentes.

CAPÍTULO II: ARQUITECTURA DE LA INCLUSIÓN SOCIAL

Artículo 6°. Configuración del Sistema. El Sistema de Inclusión Social para el personal LGBTI de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET se configura como un sistema articulado, estructurado bajo el enfoque de procesos y el ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), el cual integra de manera armónica acciones orientadas a la promoción de la igualdad, el respeto por la diversidad, la no discriminación, la seguridad y salud en el trabajo, la gestión del riesgo psicosocial y el cumplimiento normativo.

En el marco de esta configuración, la institución asume un compromiso expreso de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y controlar los riesgos psicosociales, especialmente aquellos relacionados con situaciones de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o cualquier forma de violencia basada en la orientación sexual, identidad o expresión de género; garantizando ambientes de trabajo seguros, respetuosos, incluyentes y libres de cualquier forma de vulneración de la dignidad humana, en concordancia con la Ley 2365 de 2024 y demás disposiciones normativas vigentes.

El Sistema de Inclusión social comprende, entre otros, los siguientes elementos:

a) La Política de Inclusión Social para el personal LGBTI, como marco orientador de los compromisos institucionales en materia de igualdad, diversidad y no discriminación.
b) La planeación institucional, los objetivos estratégicos y los planes operativos asociados a la promoción de entornos incluyentes seguros y respetuosos.
c) La identificación, evaluación, control y eliminación de los peligros psicosociales, asi como de situaciones de discriminación, acoso o vulneración de derechos, junto con la gestión de oportunidades de mejora de inclusión
d) La implementación de procesos periódicos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, incorporando enfoques diferenciales que permitan visibilizar condiciones que afecten al personal LGBTI.
e) La adopción de protocolos claros de atención, confidencialidad y seguimiento frente a situaciones de presunto acoso laboral, acoso sexual o actos de discriminación relacionados con la orientación sexual, identidad o expresión de género.
f) Los programas, procedimientos, lineamientos e instructivos institucionales que soportan la implementación, mantenimiento y mejora de la política de inclusión social.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

g) Los mecanismos de seguimiento, medición, evaluación, auditoría interna, revisión por la dirección y mejora continua de las acciones orientadas a la inclusión y el respeto por la diversidad.
h) La participación de los órganos de gobierno, la Alta Dirección, los trabajadores y los comités institucionales, en especial el Comité de Convivencia Laboral y demás instancias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo como actores clave en la promoción de ambientes seguros, equitativos e incluyentes.

Artículo 7°. Modelo. El Sistema de Inclusión Social para el personal LGBTI de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva – FET se desarrolla bajo un modelo de gestión articulado, preventivo y basado en procesos, fundamentado en el ciclo de mejora continua Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), que permite asegurar la planificación estratégica, la ejecución efectiva, el seguimiento sistemático y el mejoramiento permanente de las acciones orientadas a la igualdad, la no discriminación y el respeto por la diversidad.

Este modelo incorpora la gestión del riesgo psicosocial como eje transversal, la participación activa de la Alta Dirección y de los trabajadores, la toma de decisiones basada en evidencia y el cumplimiento de los requisitos legales y normativos aplicables en materia de derechos humanos e inclusión social; garantizando la articulación entre la planeación institucional, la operación de los procesos académico-administrativos y la consolidación de entornos laborales seguros, dignos e incluyentes para el personal LGBTI.

Artículo 8°. Gobernanza. La gobernanza del Sistema de Inclusión Social para el personal LGBTI de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET se fundamenta en una estructura organizacional clara, participativa e incluyente que garantiza la dirección estratégica, la toma de decisiones, la coordinación, la supervisión y el control de las acciones orientadas a la promoción de la igualdad, el respeto por la diversidad y la no discriminación, en coherencia con la planeación institucional y la normatividad vigente.

La estructura de gobernanza del Sistema de Inclusión para el personal LGBTI estará conformada por:

a) El Consejo Superior, como máximo órgano de dirección, será responsable de aprobar la Política de Inclusión Social y ejercer el seguimiento estratégico a su cumplimiento y desempeño institucional en materia de igualdad, diversidad y no discriminación. En el marco de sus funciones, recibirá y analizara los resultados derivados del proceso de seguimiento y evaluación institucional, como insumo para la toma de decisiones, la definición de lineamientos estratégicos y la orientación de acciones de mejora, garantizando la debida trazabilidad en la implementación de la política.

b) La Rectoría, como autoridad ejecutiva de la institución, será la instancia responsable de liderar, dirigir y garantizar la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Inclusión Social, promoviendo su integración en los procesos académicos y administrativos, así como la asignación de los recursos necesarios para su funcionamiento.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN Res 1595 Feb 28/2011

En este sentido, la Rectoría ejercerá el liderazgo operativo y la gestión de las acciones institucionales orientadas a la promoción de entornos laborales inclusivos, seguros y respetuosos, en cumplimiento de la política y de los requisitos normativos aplicables. Así mismo, deberá presentar informes periódicos al Consejo Superior, con el fin de asegurar la articulación entre la gestión ejecutiva y la supervisión estratégica del sistema

c) Los Consejos y Comités Institucionales relacionados con la calidad, la seguridad y salud en el trabajo, la gestión ambiental y la planeación, en especial el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral, como órganos de apoyo, asesoría y participación.
d) Las dependencias académico-administrativas, responsables de la ejecución operativa de los lineamientos de la Política de Inclusión Social en sus respectivos ámbitos de actuación.
e) Los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas, quienes participan activamente en la implementación, cumplimiento y mejora de las acciones de inclusión social conforme a sus roles y responsabilidades, contribuyendo a la construcción de entornos laborales libres de discriminación y respetuosos de la diversidad.

Artículo 9°. Roles y Competencias. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET garantizará que la implementación, mantenimiento y mejora continua de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI se sustente en la definición clara de roles, responsabilidades y competencias, asegurando que todas las personas que intervienen en su desarrollo cuenten con la formación, experiencia y habilidades necesarias en materia de derechos humanos, diversidad, equidad e inclusión, para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

En desarrollo de lo anterior:

a) La Alta Dirección será responsable de liderar la Política de Incluso Social para el personal LGBTI, asignar los recursos necesarios, definir directrices estratégicas y promover una cultura institucional basada en el respeto por la diversidad, la equidad, la no discriminación y el cumplimiento normativo.
b) Los líderes de proceso y responsables de áreas deberán planificar, implementar y hacer seguimiento a los lineamientos de la política en sus respectivos procesos, garantizando la incorporación del enfoque de inclusión, el respeto por la diversidad y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.
c) El personal responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bienestar Institucional y demás áreas relacionadas deberán contar con las competencias técnicas y profesionales exigidas por la normatividad vigente, así como participar de manera Permanente en procesos de formación, actualización y sensibilización en temas de derechos humanos, diversidad e inclusión social.
d) Los trabajadores y contratistas serán responsables de cumplir las disposiciones establecidas en la Política de Inclusión Social, participar activamente en las actividades de formación, capacitación y sensibilización programadas por la

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

institución, promover prácticas de respeto, equidad e inclusión en el entorno laboral, y reportar de manera oportuna situaciones de discriminación, acoso o cualquier conducta que afecte la dignidad, la convivencia o el bienestar de las personas, contribuyendo a la construcción de ambientes laborales seguros, saludables e incluyentes.

De igual manera, los contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades para la institución deberán acogerse de manera obligatoria a la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI y a todos los lineamientos, procedimientos y acciones definidos por la institución en materia de igualdad, respeto por la diversidad y no discriminación, constituyéndose su cumplimiento en una condición contractual para la ejecución de las actividades o servicios contratados.

e) La Institución asegurará mecanismos de formación, capacitación, sensibilización y evaluación de competencias, orientados al fortalecimiento del desempeño individual y colectivo en el marco de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI, promoviendo el conocimiento y respeto por los derechos humanos, la diversidad, la equidad y la no discriminación, en concordancia con la normatividad vigente y la consolidación de entornos laborales seguros, dignos e incluyentes.

Lo anterior se establece en concordancia con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, la cual determina la vinculación obligatoria de los contratistas al cumplimiento de la política institucional y de los roles y responsabilidades definidos dentro del Sistema de Gestión, incluyendo aquellos relacionados con la promoción de la inclusión social, la igualdad, el respeto por la diversidad y la no discriminación; garantizando su participación en la construcción de entornos laborales seguros, dignos e incluyentes para el personal LGBTI, en armonía con la normatividad vigente.

CAPÍTULO III: INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS

Artículo 10°. Jerarquía de Instrumentos. La Política Integral del Sistema de Gestión de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET se soporta en un conjunto articulado y jerarquizado de instrumentos que orientan la planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua de las acciones institucionales en materia de inclusión, igualdad y no discriminación.

La jerarquía de los instrumentos para la implementación de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI en la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – Fet se establece de la siguiente manera:

a) **La Política de Inclusión Social para el Personal LGBTI**, como instrumento rector que define los principios, compromisos, enfoques diferenciales y lineamientos generales orientados a garantizar la igualdad, la no discriminación y el respeto por la diversidad sexual y de género, en concordancia con la normatividad vigente en Colombia.
b) **El Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los planes estratégicos de Desarrollo institucionales**, como marcos orientadores de la planeación y el

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

direccionamiento estratégico, incorporando el enfoque de inclusión, diversidad y derechos humanos en la gestión institucional.

c) **Los planes, programas y objetivos institucionales en materia de inclusión**, incluidos los programas de bienestar laboral, convivencia, equidad, diversidad, así como los planes de sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión del riesgo psicosocial y demás sistemas aplicables, que promuevan entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación para el personal LGBTI.
d) **Los procedimientos, instructivos, manuales, guías y protocolos**, que regulan la ejecución operativa de las acciones institucionales, incluyendo mecanismos para la prevención, atención y seguimiento de situaciones de discriminación, acoso o violencia por orientación sexual o identidad de género.
e) **Los registros, indicadores, informes, auditorías y evaluaciones**, como herramientas de seguimiento, control, medición del desempeño y mejora continua, que permitan verificar el cumplimiento de la política, el impacto de las acciones implementadas y la adopción de medidas correctivas y preventivas, en coherencia con la normatividad vigente y los principios institucionales de inclusión.

CAPÍTULO IV: PROCESOS DE FORMULACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y CONTROL

Artículo 11°. Procesos y procedimientos. La formulación, implementación, seguimiento, control y mejora continua de la Política de Inclusión Social para el Personal LGBTI de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET se desarrollarán a través de procesos y procedimientos sistemáticos, documentados y articulados con la planeación institucional, garantizando la incorporación del enfoque de derechos humanos, igualdad, no discriminación y respeto por la diversidad sexual y de género, en concordancia con la normatividad vigente en Colombia.

Estos procesos y procedimientos comprenden, como mínimo:

a) La formulación de la Política de Inclusión Social para el Personal LGBTI y de sus objetivos, alineados con la estrategia institucional, el marco normativo vigente en materia de derechos humanos, diversidad sexual e identidad de género, así como la identificación de riesgos, barreras y oportunidades relacionadas con la inclusión y la no discriminación.
b) La planificación de programas, planes de trabajo y acciones institucionales, orientadas a la promoción de entornos laborales inclusivos, el respeto por la diversidad, la prevención de la discriminación y el fortalecimiento del bienestar laboral, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la gestión del riesgo psicosocial y demás sistemas aplicables.
c) La implementación operativa de los planes y programas definidos, mediante procedimientos, instructivos, protocolos y controles que aseguren su correcta ejecución, incluyendo mecanismos de prevención, atención y seguimiento de situaciones de discriminación, acoso o violencia por orientación sexual o identidad de género.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

d) El seguimiento y control del desempeño de la política, a través de indicadores, registros, auditoria internas, evaluaciones, encuestas de clima laboral e inclusión, y demás mecanismos que permitan medir el nivel de cumplimiento, impacto y efectividad de las acciones implementadas.
e) La evaluación de resultados y la adopción de acciones correctivas, preventivas y de mejora, con el fin de fortalecer la eficacia, eficiencia y sostenibilidad de la política, garantizando la eliminación de barreras y la consolidación de practicas inclusivas dentro de la institución.
f) La revisión por la Alta Dirección, como mecanismo de análisis integral del desempeño de la Política de Inclusión para el Personal LGBTI, que permita la toma de decisiones estratégicas, la asignación de recursos y el fortalecimiento del compromiso institucional con la inclusión, la equidad y el respeto por la diversidad.

Artículo 12°. De las metodologías. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET adoptará y aplicará metodologías estandarizadas, documentadas y coherentes para la formulación, implementación, seguimiento, evaluación y mejora continua de la Política de Inclusión Social para el Personal LGBTI, garantizando sus alineación con la planeación institucional, el enfoque de procesos y el ciclo Planear, Verificar y Actuar (PHVA).

Las metodologías contemplarán, como mínimo:

a) La identificación, evaluación y gestión de riesgos barreras y factores de discriminación, así como de situaciones que puedan afectar la inclusión la igualdad de trato y el respeto por la diversidad sexual e identidad de género, junto con la identificación de oportunidades de mejora que fortalezcan entornos laborales inclusivos.
b) La definición de objetivos, metas, indicadores y planes de acción, orientados al mejoramiento del clima laboral para el personal LGBTI, en coherencia con el direccionamiento estratégico institucional.
c) El análisis y cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables, relacionados con derechos humanos, diversidad sexual e identidad de género, así como las disposiciones normativas vigentes en Colombia en materia laboral, de inclusión y no discriminación.
d) La gestión del cambio, la documentación de procesos y el control de la información documentada, garantizando la incorporación del enfoque diferencial e inclusivo en los procedimientos, protocolos y demás instrumentos institucionales.
e) La medición, seguimiento y evaluación del desempeño, mediante indicadores, auditorías, inspecciones y revisiones periódicas. encuestas y revisiones periódicas, que permitan valorar el impacto de las acciones implementadas en la inclusión y bienestar del personal LGBTI.
f) La implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora, basadas en el análisis de resultados, hallazgos, no conformidades, quejas, denuncias

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

relacionadas con situaciones de discriminación o exclusión, promoviendo la mejora continua de las practicas institucionales.

Las metodologías adoptadas deberán ser conocidas, aplicadas y evaluadas por las dependencias responsables, asegurando su consistencia, trazabilidad y efectividad en el cumplimiento de los objetivos de la Política de Inclusión social para el Personal LGBTI, en articulación con los demás sistemas institucional.

Artículo 13°. Gestión de los instrumentos. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET garantizará la adecuada gestión, administración, control, actualización y mejora de los instrumentos que conforman la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI, Asegurando su alineación con la planeación institucional, el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de igualdad, no discriminación y diversidad, así como los objetivos estratégicos de la institución.

La gestión de los instrumentos de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI comprende, como mínimo:

a) La elaboración, aprobación y divulgación de los documentos que soportan la política, conforme a los procedimientos institucionales establecidos garantizando la incorporación de los enfoques de diversidad, equidad e inclusión.
b) El control de la información documentada, asegurando su disponibilidad, integridad, confidencialidad y trazabilidad, en concordancia con la normativa vigente en materia de protección de datos personales y no discriminación.
c) La revisión y actualización periódica de los instrumentos, en función de los cambios normativos, organizacionales y del contexto institucional, especialmente aquellos relacionados con la garantía de derechos de población LGBTI.
d) La articulación de los instrumentos de la política con los planes, programas y procesos académicos – administrativos, promoviendo la inclusión efectiva y transversal en todas las áreas de la institución.
e) El seguimiento al cumplimiento y efectividad de los instrumentos, mediante indicadores, auditorías, evaluaciones y revisiones por la alta dirección, que permitan medir el impacto de las acciones implementadas en materia de inclusión.
f) La adopción de acciones de mejora continúa orientadas al fortalecimiento de entornos inclusivos, seguros y libres de discriminación, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al respeto por la diversidad.

CAPÍTULO V: MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Artículo 14°. Comunicación, divulgación y capacitación. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET garantizará la comunicación, divulgación y apropiación de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI y de sus instrumentos asociados, a través de mecanismos formales, accesibles y oportunos, dirigidos a todos los niveles de la institución y demás partes interesadas, en concordancia con la normatividad vigente en materia de igualdad, no discriminación por la diversidad.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

Para tal efecto, la Institución promoverá acciones de inducción, reinducción, capacitación y sensibilización, orientadas a fortalecer el conocimiento, la participación activa y el compromiso de los trabajadores, contratistas, estudiantes y demás actores institucionales, en relación con los principios de inclusión, respeto por la diversidad sexual y de género, equidad de derechos y prevención de cualquier forma de discriminación, contribuyendo a la consolidación de entornos laborales y educativos seguros, dinos e incluyentes.

Artículo 15°. Seguimiento, evaluación y mejora continua. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET realizará el seguimiento y evaluación permanente del desempeño de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI, mediante indicadores, auditorías internas, inspecciones, revisiones por la dirección y demás mecanismos de control definidos institucionalmente, en concordancia con la normatividad vigente en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Los resultados de este seguimiento servirán como insumo para la toma de decisiones, la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora, orientadas a prevenir actos de discriminación, fortalecer entornos inclusivos y garantizar el respeto por la diversidad sexual y de género. Así mismo, contribuirán al fortalecimiento continuo de la eficacia, eficiencia y sostenibilidad de la política, en coherencia con los objetivos institucionales y el compromiso con la equidad y la inclusión.

CAPÍTULO VI: ARTICULACIÓN Y ALINEACIÓN

Artículo 16°. Coherencia Sistémica. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET desarrollará la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI bajo el principio de coherencia sistémica, garantizando la articulación, alineación e integración armónica con los diferentes sistemas, procesos, programas, planes, políticas, objetivos estratégicos e instrumentos institucionales.

En este sentido, la Institución asegurará que los lineamientos de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI se encuentren alineados con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el direccionamiento estratégico, la normatividad legal y reglamentaria vigente en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, así como con los estándares de calidad, ambientales, de seguridad y salud en el trabajo y demás compromisos institucionales.

Artículo 17°. Vinculación. La Política de Inclusión Social para el personal LGBTI de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET será de obligatorio cumplimiento y vinculación para todos los miembros de la comunidad institucional, incluyendo directivos, docentes, administrativos, contratistas, estudiantes, proveedores y demás partes interesadas que intervengan directa o indirectamente en los procesos institucionales, en concordancia con la normatividad vigente en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

En consecuencia, todas las actuaciones, decisiones, planes, programas, proyectos y actividades desarrolladas en el marco del quehacer académico y administrativo deberán

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

ajustarse a los lineamientos, principios, objetivos y disposiciones establecidos en la presente política, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto por la diversidad sexual y de género, la equidad de derechos, la inclusión, la prevención de cualquier forma de discriminación y el fortalecimiento continuo de entornos laborales y educativos seguros, dignos e incluyentes.

Obligatoriedad para contratistas y terceros:

Los contratistas, subcontratistas y demás terceros que presten servicios a la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET estarán estrictamente vinculados al cumplimiento de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI, así como de las disposiciones institucionales relacionadas con la promoción de entornos inclusivos, equitativos y libres de discriminación, en concordancia con la normatividad vigente en materia de derechos humanos, igualdad y respeto por la diversidad sexual y de género.

En este sentido, deberán adoptar y cumplir los lineamientos, roles, responsabilidades, procedimientos y controles definidos por la Institución como condición obligatoria para la ejecución y permanencia de cualquier relación contractual, garantizando en todo momento el trato digno, el respeto por la identidad y expresión de género, y la no discriminación hacia todas las personas.

En este sentido, deberán adoptar y cumplir los lineamientos, roles, responsabilidades, procedimientos y controles definidos por la Institución como condición obligatoria para la ejecución y permanencia de cualquier relación contractual, garantizando en todo momento el trato digno, el respeto por la identidad y expresión de género, y la no discriminación hacia todas las personas.

Artículo 18°. Alineación Externa. La Política de Inclusión Social para el personal LGBTI de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET se articulará de manera permanente con los lineamientos, directrices, programas y requerimientos establecidos por las entidades externas competentes, tales como organismos de inspección, vigilancia y control, autoridades educativas, laborales y de derechos humanos, así como demás entidades públicas y privadas que promuevan la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

Esta alineación externa permitirá fortalecer la gestión institucional en materia de inclusión social, equidad, respeto por la diversidad sexual y de género y cumplimiento normativo, garantizando la coherencia entre las políticas internas y las disposiciones legales, técnicas y reglamentarias vigentes. Así mismo, facilitará la adopción de buenas prácticas, lineamientos técnicos y acciones preventivas que contribuyan a la consolidación de entornos educativos y laborales inclusivos, seguros, dignos y respetuosos, promoviendo la igualdad de oportunidades y la excelencia institucional.

CAPÍTULO VII: RECURSOS Y SOSTENIBILIDAD

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

Artículo 19°. Asignación de Recursos. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET garantizará la asignación oportuna y suficiente de los recursos humanos, financieros, físicos, tecnológicos y documentales necesarios para la adecuada implementación, mantenimiento, evaluación y mejora continua de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI, en concordancia con los objetivos institucionales, el Plan de Desarrollo Institucional y la normatividad vigente en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Artículo 20°. Gestión del Talento Humano. La Institución promoverá el fortalecimiento de las competencias del talento humano, mediante procesos de formación, capacitación, sensibilización y evaluación, orientados a la apropiación de los principios de inclusión, respeto por la diversidad sexual y de género, equidad de derechos y prevención de la discriminación. Así mismo, se fomentará el desarrollo de una cultura organizacional incluyente, basada en el respeto, la dignidad humana, la convivencia y la corresponsabilidad.

Artículo 21°. Sostenibilidad Institucional. La Política de Inclusión Social para el personal LGBTI se desarrollará bajo criterios de sostenibilidad social e institucional, promoviendo el uso eficiente y responsable de los recursos, la generación de entornos inclusivos y seguros, la prevención de prácticas discriminatorias y la adopción de acciones que contribuyan al bienestar de la comunidad institucional. Lo anterior, en coherencia con los principios de desarrollo sostenible, equidad, diversidad e inclusión, y en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.

Artículo 22°. Optimización y Mejora de Recursos. La Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET implementará mecanismos de planificación, control y evaluación que permitan optimizar el uso de los recursos asignados a la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI, garantizando su trazabilidad, eficiencia y alineación con los resultados esperados. Así mismo, se promoverá la identificación de oportunidades de mejora y la implementación de acciones correctivas y preventivas que fortalezcan la inclusión, la equidad y el respeto por la diversidad sexual y de género, en concordancia con la normatividad vigente.

CAPÍTULO VIII: DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 23°. Régimen de Transición. La implementación de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET se realizará de manera gradual y progresiva, garantizando la continuidad de los procesos institucionales y la adecuada articulación con los sistemas, procedimientos, programas y herramientas vigentes a la fecha de su adopción.

Durante el periodo de transición, las dependencias académico-administrativas deberán armonizar, ajustar o actualizar sus instrumentos de planeación, gestión, control y evaluación, con el fin de asegurar su coherencia con los lineamientos, principios y disposiciones establecidos en la presente política, incorporando de manera transversal el enfoque de inclusión, diversidad y no discriminación.

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011

Así mismo, los actos, programas, procedimientos y responsabilidades previamente definidos en materia institucional continuarán vigentes en tanto no se opongan a la presente política y hasta tanto sean formalmente actualizados o sustituidos, conforme a los cronogramas y directrices definidos por la Alta Dirección y los órganos de gobernanza, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de derechos humanos, igualdad y respeto por la diversidad sexual y de género.

Artículo 24°. Actualización de la Política. La Política de Inclusión Social para el personal LGBTI de la Fundación Escuela Tecnológica de Neiva "Jesús Oviedo Pérez" – FET será objeto de revisión, evaluación y actualización periódica, con el fin de asegurar su vigencia, pertinencia y alineación con el marco normativo vigente en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, así como con los lineamientos del Sistema Institucional de Planeación, los resultados del desempeño institucional y los cambios del contexto interno y externo.

La actualización de la política podrá originarse por modificaciones en la legislación nacional, directrices de los entes de inspección, vigilancia y control, lineamientos de entidades competentes en materia de inclusión y diversidad, resultados de auditorías internas o externas, procesos de autoevaluación institucional, planes de mejoramiento o decisiones estratégicas adoptadas por los órganos de gobierno institucional.

Cualquier ajuste, modificación o actualización deberá ser analizada técnicamente por las instancias competentes y aprobada formalmente por el Consejo Superior, mediante el acto administrativo correspondiente, garantizando su adecuada divulgación, implementación y seguimiento en toda la Institución, promoviendo el fortalecimiento continuo de entornos inclusivos, equitativos y libres de discriminación.

Artículo 25°. Situaciones Especiales. En casos de fuerza mayor o cuando se presenten cambios en la normatividad nacional que incidan de manera significativa en la implementación de la Política de Inclusión Social para el personal LGBTI, el Rector podrá autorizar ajustes temporales a los procesos institucionales, garantizando en todo momento el respeto por los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación. Dichos ajustes deberán ser debidamente justificados y comunicados al Consejo Superior.

Artículo 26°. Vigencia y Derogatorias. La presente política rige a partir de la fecha de aprobación del Consejo Superior y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Rivera (Huila), a los 29 días del mes de abril de 2026

JESÚS OVIEDO PÉREZ
Presidente Consejo Superior

HOLME HARRINSO GUTIERREZ BAUTISTA
secretario

IES sujeta a inspección y vigilancia por el MEN. Res 1595 Feb 28/2011