



RESOLUCIÓN NÚMERO

()

“Por la cual se crea PLURAL - Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN

En ejercicio de las facultades legales, en especial, las contenidas en la Ley 2277 de 2022, el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.22.3.8, el numeral 20 del artículo 8 del Decreto 1742 de 2020, y

CONSIDERANDO

1. Que la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada en 1948, establece que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que deben gozar de estos sin distinción alguna, reafirmando el principio de igualdad y no discriminación.
2. Que, en materia de trabajo decente, igualdad y no discriminación, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, y el Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
3. Que de conformidad con los artículos 1, 13, 43, 53 y 93 de la Constitución Política de Colombia, se reconoce el derecho a la igualdad y la obligación del Estado de adoptar medidas en favor de grupos en situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta.
4. Que el enfoque diferencial constituye un principio orientador de la gestión pública que reconoce las características y condiciones particulares de las personas y grupos poblacionales, con el fin de garantizar la igualdad real y efectiva, la inclusión y la no discriminación. Para efectos del presente acto administrativo, dicho enfoque comprende, entre otros, la consideración de variables asociadas a discapacidad, pertenencia étnica o racial, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición de víctima del conflicto armado y demás factores que puedan generar situaciones de desigualdad o discriminación.
5. Que el derecho fundamental a la igualdad y la prohibición de discriminación han sido desarrollados en el ordenamiento jurídico nacional e internacional a través de un conjunto diverso de normas que reconocen y protegen distintas dimensiones de la diversidad humana, entre las cuales se encuentran, entre otras, las disposiciones relacionadas con la protección de comunidades étnicas y raciales, los derechos de los pueblos indígenas y tribales, la garantía de los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, la prevención del acoso laboral y la discriminación en el trabajo, la igualdad de oportunidades en razón de la edad y las normas orientadas a sancionar conductas de discriminación y hostigamiento, conforme a lo previsto, entre otras, en la Ley 70 de 1993, la Ley 21 de 1991, la Ley 1010 de 2006 y el Decreto 762 de 2018.

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

6. Que, en atención a la pluralidad de fuentes normativas y a la especificidad de los desarrollos jurídicos en materia de igualdad y no discriminación, se hace necesario contar con una instancia técnica que permita articular, interpretar y operativizar dichos marcos en el ámbito institucional, garantizando su incorporación efectiva en la gestión, la toma de decisiones y la formulación de acciones orientadas al cierre de brechas.
7. Que el derecho a la igualdad y la no discriminación tiene un carácter dinámico y evolutivo, por lo cual las disposiciones del presente acto administrativo deberán interpretarse de manera amplia, permitiendo la inclusión de nuevas formas de discriminación o desigualdad que puedan ser identificadas en el desarrollo de la gestión institucional, en concordancia con los principios constitucionales y los desarrollos normativos vigentes.
8. Que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad -Ley 1346 de 2009- y la Ley 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad” establecen la obligación de garantizar la inclusión, accesibilidad y eliminación de barreras.
9. Que el ordenamiento jurídico nacional e internacional impone la obligación de prevenir toda forma de discriminación por razones de sexo, género, discapacidad.
10. Que mediante la Ley 823 de 2003 “por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres” el Estado estableció un marco institucional y de orientación de política pública para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado, disponiendo la incorporación del enfoque de género en planes, programas y acciones estatales.
11. Que mediante la Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal y de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”, el Estado colombiano desarrolló un marco normativo orientado a garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional.
12. Que el Decreto 1930 de 2013, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1081 de 2015, adoptó la Política Pública Nacional de Equidad de Género y creó la Comisión Intersectorial para su implementación, como marco orientador para la transversalización del enfoque de género en las entidades del orden nacional.
13. Que el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 incorpora lineamientos y disposiciones para la transversalización del enfoque de género y la garantía de derechos, incluyendo medidas de planeación, seguimiento, información y trazabilidad presupuestal, con el fin de cerrar brechas y asegurar resultados efectivos en igualdad y equidad de género.
14. Que el CONPES 4080 instaure la “política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país”, mediante la cual se establecen los lineamientos y un plan de acción y seguimiento, con responsabilidades intersectoriales para avanzar en la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, desde un enfoque diferencial, mediante la intervención de problemáticas

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

- priorizadas y objetivos orientados a cerrar brechas de género y remover barreras estructurales.
15. Que la Ley 2365 de 2024 establece medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, contribuyendo a la garantía de entornos de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencias y discriminación, incluyendo por razones de sexo, orientación sexual e identidad de género.
 16. Que el Decreto 0859 de 2025 reglamenta la participación mínima del cincuenta por ciento (50%) de mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y en otros niveles decisorios en la Rama Ejecutiva, como medida para avanzar en la paridad y la igualdad efectiva en el acceso a espacios de toma de decisión.
 17. Que la Ley 2277 de 2022, por la cual “se adopta una reforma tributaria para la igualdad y la justicia social y se dictan otras disposiciones” mediante el artículo 90, estableció que la U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, establecerá la información necesaria a ser revelada en las declaraciones tributarias y que permita obtener la información necesaria para realizar estudios, cruces de información, análisis estadístico con enfoque de género y que permitan proponer disminuciones de inequidades estructurales.
 18. Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- establece la necesidad de articular la planeación, la gestión y el seguimiento institucional bajo enfoques transversales, dentro de los cuales se encuentra la incorporación del enfoque de género, para asegurar resultados con valor público, integridad, transparencia y mejora continua.
 19. Que el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.22.3.8, señala que en cada una de las entidades se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
 20. Que acorde con lo definido en el Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño debe incluir todos los temas que atiendan la implementación y desarrollo de las políticas de gestión definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, por lo tanto, sustituirá aquellos comités que no tengan relación con el modelo y no sean obligatorios por mandato legal.
 21. Que mediante la Circular 000004 del 12 de mayo de 2023, expedida por la Dirección General, se conformó la Unidad de Enfoque Diferencial y Género de la DIAN, lo cual constituyó un antecedente institucional relevante y permitió generar avances en materia de enfoque de género. No obstante, su alcance se orientó a un esquema de trabajo adscrito a la Subdirección de Estudios Económicos, principalmente en los siguientes ámbitos: 1) dentro de la DIAN como organización; 2) dentro de la normatividad tributaria; y 3) desde la investigación y la producción de estadísticas.
 22. Que de manera complementaria la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano y la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales han impulsado acciones relacionadas con la gestión interna del talento humano, la caracterización de la población, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de entornos laborales orientados a la equidad, la inclusión y la no discriminación, junto con la prevención de factores de riesgo y la promoción de la salud Integral de las personas servidoras públicas de la DIAN.

Continuación de la Resolución "Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones"

23. Que, en ejercicio de sus respectivas competencias, diferentes dependencias de la DIAN han adelantado iniciativas orientadas al fortalecimiento de la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación. En este sentido, la Subdirección de la Escuela de Impuestos y Aduanas ha desarrollado procesos de capacitación en la materia; la Subdirección Administrativa ha realizado adecuaciones locativas en las instalaciones de la Entidad, como parte de las medidas de accesibilidad y ajustes razonables dirigidos a personas con discapacidad; la Subdirección para el Impulso de la Formalización Tributaria ha promovido acciones orientadas a la formalización de mujeres en el territorio nacional; y la Subdirección de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios ha diseñado acciones y protocolos para brindar una atención inclusiva a la ciudadanía, sin perjuicio de las demás gestiones adelantadas por las dependencias competentes.
24. Que las necesidades actuales de la Entidad hacen necesario fortalecer la articulación interna y transversal de las acciones institucionales relacionadas con diversidad, equidad e inclusión, con enfoque diferencial e interseccional, mediante una instancia técnica que integre a las dependencias competentes, establezca reglas de funcionamiento, coordine acciones, realice seguimiento a compromisos y reporte avances al Comité Institucional de Gestión y Desempeño
25. Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, en cumplimiento de sus fines y en coherencia con el MIPG, reconoce la necesidad de fortalecer su capacidad institucional para prevenir barreras, eliminar prácticas discriminatorias y promover entornos laborales inclusivos y respetuosos de la diversidad, e incorporar de manera sistemática este enfoque, en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus políticas, planes, programas, proyectos, trámites y servicios, según corresponda a su naturaleza y competencias.
26. Que, para -fortalecer la implementación, articulación y seguimiento de las acciones institucionales orientadas a la transversalización de los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión, con enfoque diferencial e interseccional, se requiere crear la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional -PLURAL, como instancia de articulación interna encargada de coordinar el plan de acción, hacer seguimiento a compromisos y reportar avances al Comité Institucional de Gestión y Desempeño..
27. Que considerando lo anterior, el día 13 de marzo de 2026 el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó la creación de una Mesa Técnica de Igualdad y Equidad de Género, sujeta a ajustes y a la formalización mediante acto administrativo, con definición de funciones, periodicidad de reuniones, alcance, nivel de decisión técnica, conformación y articulación con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Así mismo, en dicha sesión se solicitó revisar la transición institucional frente a la Circular 000004 del 12 de mayo de 2023, mediante la cual se conformó la Unidad de Enfoque Diferencial y Género. Posteriormente, el 1 de junio de 2026, atendiendo las observaciones y orientaciones recibidas, el alcance inicialmente enfocado en igualdad y equidad de género fue ampliado hacia la creación de la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional - PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, para lo cual se hace necesario definir su alcance, integración y funciones.

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

28. Que en observancia de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 8° de la Ley 1437 de 2011, el texto de esta Resolución se publicó antes de su expedición, durante quince (15) días, desde el 30 de julio de 2026 hasta el 13 de agosto de 2026, en la página web de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales —DIAN, con el objeto de recibir opiniones, comentarios y/o sugerencias, las cuales fueron debidamente analizadas y respondidas.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. OBJETO. El presente acto administrativo tiene por objeto establecer la creación, organización, integración y funcionamiento de un espacio técnico de articulación entre las dependencias involucradas en las políticas orientadas a promover la diversidad, equidad e inclusión, así como la incorporación de los enfoques diferencial e interseccional en la gestión institucional de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales –DIAN–, contribuyendo al cierre de brechas y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

ARTÍCULO 2. CREAR LA MESA TÉCNICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN CON ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL, denominada PLURAL, como instancia técnica de articulación interna encargada de liderar la implementación, coordinación y mejora continua del plan de acción para promover la igualdad real y efectiva, el reconocimiento y la gestión de la diversidad, la inclusión y la no discriminación, el cierre de brechas, bajo los enfoques diferencial e interseccional, en coherencia con los marcos normativos aplicables, así como la transversalización de dichos enfoques, incorporando los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión en la planeación, gestión y toma de decisiones institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional y la generación de valor público.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS ORIENTADORES. Las actuaciones de PLURAL se desarrollarán bajo los principios de equidad, igualdad, no discriminación, enfoque diferencial e interseccional, inclusión, accesibilidad, respeto por la diversidad, corresponsabilidad, legalidad, confidencialidad, toma de decisiones basada en evidencia y mejora continua.

ARTÍCULO 4. CONFORMACIÓN. PLURAL estará conformada por:

- Al menos, una (1) persona servidora pública con conocimientos y experiencia en materia de diversidad, equidad e inclusión, enfoque diferencial e interseccional, quien actuará como Apoyo Especializado y brindará orientación técnica, metodológica y operativa para el desarrollo de sus funciones.
- Una (1) persona servidora pública de cada una de las siguientes dependencias, con su respectiva suplencia:

Dirección General, debe pertenecer al nivel asesor, quien la preside;
Oficina de Comunicaciones Institucionales;
Subdirección de Desarrollo del Talento Humano;
Subdirección de Escuela de Impuestos y Aduanas;
Subdirección de Gestión del Empleo Público;
Subdirección de Planeación y Cumplimiento;
Subdirección de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios;

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

Subdirección de Servicios y Facilitación al Comercio Exterior.

PARÁGRAFO 1. La participación de las personas que conformarán PLURAL deberá ser de carácter obligatorio, para tal efecto, la jefatura de la respectiva dependencia informará mediante comunicación interna, dirigida a la Secretaría Técnica de PLURAL. las personas servidoras públicas que integrarán la Mesa.

La participación de las personas servidoras públicas que ejercerán el Apoyo Especializado de PLURAL se formalizará mediante comunicación interna suscrita por quien ejerza la Dirección General de la DIAN.

Las comunicaciones mediante las cuales se formalice la participación de las personas servidoras públicas en PLURAL deberán remitirse para su incorporación en la historia laboral correspondiente, en los términos y condiciones establecidos por la entidad.

PARÁGRAFO 2. Las personas servidoras públicas que participarán como integrantes principales o suplentes de PLURAL deberán pertenecer, como mínimo, al nivel profesional; contar con conocimiento del proceso, funciones o asuntos de la dependencia que representan, acreditar una vinculación mínima de un (1) año en dicha dependencia y contar con el más alto nivel en la evaluación del desempeño laboral, medición de rendimiento laboral o acuerdo de gestión, en firme, del último periodo de evaluación, según corresponda

Así mismo, deberán contar con interés y disposición para promover la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación en el ámbito laboral, así como con capacidad de articulación institucional, liderazgo colaborativo, criterio técnico y orientación al seguimiento y gestión de compromisos, de manera que contribuyan al cumplimiento de los objetivos, iniciativas y acciones impulsadas por PLURAL desde un enfoque diferencial e interseccional.

PARÁGRAFO 3. APOYO ESPECIALIZADO. Las personas que participarán como apoyo especializado deberán contar con formación profesional y experiencia relacionada con la gestión de estrategias, programas o iniciativas en materia de diversidad, equidad e inclusión, derechos humanos, enfoque diferencial e interseccional o temas afines. Así como con disponibilidad de tiempo dentro de su jornada laboral para atender las actividades asignadas.

PARÁGRAFO 4. Las jefaturas de las dependencias deberán garantizar que las personas servidoras públicas que conformarán PLURAL cuenten con la disponibilidad de tiempo necesaria dentro de su jornada laboral para el cumplimiento de las funciones asignadas, sin que ello implique la creación de nuevos empleos ni la modificación de la estructura organizacional.

PARAGRAFO 5. El evaluador de las personas servidoras públicas que integran PLURAL podrá concertar un compromiso con base en las funciones comunes establecidas en la Resolución 0067 de 2024, Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, o en la norma que la modifique, sustituya o haga sus veces.

El peso porcentual del compromiso concertado corresponderá mínimo al 15% de sus compromisos laborales o al tiempo que efectivamente el evaluado dedicará a estas actividades.

PARÁGRAFO 6. La participación en PLURAL constituye una responsabilidad funcional en el marco de las funciones del empleo, por lo cual las personas que la conforman

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

deberán asistir a las sesiones, atender los compromisos adquiridos y contribuir al cumplimiento de sus objetivos, en articulación con sus dependencias.

ARTÍCULO 5. FUNCIONES. PLURAL tendrá las siguientes funciones:

1. Brindar recomendaciones técnicas al Comité Institucional de Gestión y Desempeño con base en análisis técnico y evidencia, en los asuntos propios del ámbito de competencia de PLURAL y cuando corresponda, solicitar a quien ejerza la Secretaría Técnica del Comité la inclusión de los temas de PLURAL que se consideren pertinentes en el orden del día de las sesiones.
2. Definir, coordinar y aplicar las herramientas, autodiagnósticos y/o instrumentos necesarios para implementar acciones de transversalización de los enfoques diferencial e interseccional, incorporando los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión, y acciones de identificación, medición y seguimiento del cierre de brechas en la entidad.
3. Diseñar y coordinar la implementación del plan de acción para la transversalización del enfoque diferencial e interseccional, orientado al cierre de brechas, la promoción de la igualdad, la inclusión y la no discriminación en la gestión institucional;
4. Realizar el seguimiento y monitoreo de los compromisos acordados, con el fin de asegurar su implementación efectiva, sostenibilidad y mejora continua, incluyendo la identificación y abordaje de situaciones de desigualdad, discriminación o exclusión, aun cuando no se encuentren expresamente previstas en la presente resolución.
5. Elaborar, revisar y/o ajustar técnicamente, cuando sea necesario, los documentos, lineamientos e instrumentos técnicos requeridos en el marco de la transversalización de los enfoques diferencial e interseccional, incorporando los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión, y de las acciones orientadas al cierre de brechas.
6. Llevar a cabo la articulación interna con las dependencias de la entidad, con el fin de solicitar, recopilar, consolidar y gestionar los insumos requeridos para la implementación de los planes de acción para el cierre de brechas y transversalización de los enfoques diferencial e interseccional, incorporando los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión, para su análisis y uso en la toma de decisiones.
7. Emitir orientaciones y desarrollar acciones de promoción, divulgación, sensibilización y fortalecimiento de capacidades institucionales sobre los lineamientos, herramientas y/o actividades que apoyen la implementación de acciones en el marco de la transversalización y el cierre de brechas incorporando los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión, con enfoque diferencial e interseccional.
8. Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los informes que le sean requeridos sobre la implementación de los planes de acción y los asuntos relacionados con el ámbito de competencia de PLURAL.
9. Desarrollar y orientar desde su ámbito técnico, lineamientos y herramientas para el fortalecimiento de acciones de prevención, atención y seguimiento de las violencias basadas en género, las violencias por prejuicio y otras formas de discriminación en

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

el entorno laboral, incorporando los ejes estratégicos de la diversidad, equidad e inclusión con enfoque diferencial e interseccional, en articulación con las instancias competentes.

10. Promover y articular la generación, sistematización, análisis y uso de la información institucional, a partir de las fuentes de datos disponibles en la Entidad, con el propósito de identificar brechas, evaluar impactos y analizar efectos diferenciales en la gestión institucional; así como fortalecer la toma de decisiones, la mejora continua de los procesos y el desarrollo organizacional, mediante la incorporación de los enfoques diferencial e interseccional en el ejercicio de las funciones y competencias de la Entidad, de acuerdo con los lineamientos de la Oficina de Seguridad de la Información
11. Proponer y articular, en coordinación con las instancias competentes, la participación de la DIAN en espacios e iniciativas relacionadas con los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión, así como recomendar las dependencias que, de acuerdo con sus competencias, deban atender dichos compromisos.
12. Proponer lineamientos, recomendaciones y acciones para orientar la actualización, implementación y mejora continua de las estrategias e iniciativas promovidas por PLURAL, de manera que estas se desarrollen en coherencia con los enfoques diferencial e interseccional, los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión y los marcos normativos, jurisprudenciales y de política pública aplicables a las distintas formas de discriminación, desigualdad o exclusión.
13. Participar en los espacios de formación y fortalecimiento de capacidades relacionados con diversidad, equidad e inclusión, enfoque diferencial e interseccional que lleve a cabo la entidad.
14. Las demás que le sean asignadas en relación con el cumplimiento de la presente resolución.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las competencias propias de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales –DIAN–, las cuales conservarán la responsabilidad sobre las actuaciones, decisiones, análisis, estudios, lineamientos, instrumentos y demás asuntos que les correspondan de acuerdo con la normativa vigente y la distribución interna de funciones.

PARÁGRAFO 2. PLURAL promoverá el seguimiento a la implementación de las acciones, al cierre de brechas y a la incorporación de los enfoques diferencial e interseccional, integrando los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión, con base en información verificable y análisis técnico que permitan evaluar avances y orientar la toma de decisiones institucionales.

PARÁGRAFO 3. Todas las dependencias de la Entidad deberán suministrar oportunamente la información y el apoyo requerido por PLURAL, dentro del marco de sus competencias y la normatividad aplicable, así como atender los requerimientos y compromisos que se definan en el marco de PLURAL, en lo que corresponda a sus funciones.

ARTÍCULO 6. LÍNEAS TÉCNICAS ESPECIALIZADAS. PLURAL contará con Líneas Técnicas Especializadas con el propósito de garantizar un abordaje integral, diferenciado

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

e interseccional de las distintas formas de desigualdad, discriminación y exclusión, mediante la formulación de recomendaciones, instrumentos y acciones específicas acordes con las particularidades de los grupos poblacionales y condiciones diferenciales, incluyendo la generación, análisis y uso de información para la toma de decisiones.

Para el cumplimiento de lo anterior, se establecen las siguientes Líneas Técnicas Especializadas:

- **Línea Técnica de Mujer y Equidad de Género:** Orientada a la identificación y cierre de brechas de género, la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres, la prevención y atención de las violencias basadas en género, y el fortalecimiento de la participación y el liderazgo de las mujeres en la Entidad.
- **Línea Técnica de Discapacidad e Inclusión:** Dirigida a promover la inclusión efectiva de las personas con discapacidad, mediante la identificación y eliminación de barreras físicas, tecnológicas, comunicativas y actitudinales, la promoción de la accesibilidad universal y la implementación de ajustes razonables. Así mismo, promoverá acciones orientadas a la inclusión laboral y al fortalecimiento de entornos accesibles y no excluyentes.
- **Línea Técnica de Diversidades y No Discriminación:** Orientada a prevenir, identificar y erradicar cualquier forma de discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, origen étnico, religión u otras condiciones identitarias protegidas, incluyendo las violencias por prejuicio. Esta línea promoverá el respeto por la diversidad, el reconocimiento de las diferencias y el fortalecimiento de entornos laborales seguros, no excluyentes y libres de discriminación, incorporando un enfoque interseccional.
- **Línea Técnica de Enfoque Generacional y Condiciones Diferenciales:** Dirigida a reconocer y atender las particularidades asociadas a la edad, ciclo de vida y otras condiciones que puedan generar desigualdad, incluyendo jóvenes, personas mayores, víctimas del conflicto armado y otras situaciones de vulnerabilidad. Desarrollará acciones orientadas a la inclusión, permanencia y desarrollo de estas poblaciones en la Entidad.

PARÁGRAFO 1. En sesión ordinaria o extraordinaria de PLURAL, cualquiera de sus integrantes podrá proponer la creación de una nueva línea técnica especializada. La propuesta deberá sustentarse en la identificación de necesidades institucionales, problemáticas relevantes o brechas a intervenir, así como en una estimación general de las acciones a desarrollar y de los recursos requeridos. Su análisis y aprobación se realizará de conformidad con la presente resolución y cuando corresponda, se articulará con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

PARÁGRAFO 2. Las Líneas Técnicas Especializadas operarán de manera articulada, complementaria y no excluyente, bajo un enfoque interseccional, con el fin de evitar la fragmentación de las acciones institucionales y garantizar un abordaje integral de las situaciones de desigualdad, discriminación y exclusión. Para tal efecto, deberán coordinar acciones, compartir información y generar análisis conjuntos que permitan la toma de decisiones basadas en evidencia y la implementación de respuestas integrales en la Entidad.

Así mismo, las Líneas Técnicas Especializadas deberán interpretarse y aplicarse de manera flexible y no restrictiva, permitiendo la identificación, incorporación y abordaje de nuevas formas de discriminación, desigualdad o exclusión que no se encuentren

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

expresamente previstas, en concordancia con el carácter dinámico del derecho fundamental a la igualdad y la evolución de los marcos normativos y sociales.

PARÁGRAFO 3. Para su operativización, las Líneas Técnicas Especializadas formularán sus acciones de manera articulada en un único plan de trabajo de PLURAL, que integrará todas las líneas y garantizará un abordaje integral, diferencial e interseccional.

Las acciones podrán tener una línea técnica de referencia principal, sin perjuicio de su impacto en las demás. PLURAL podrá definir responsables por línea como enlaces para su estructuración, seguimiento y articulación, sin que ello implique la creación de instancias independientes.

ARTÍCULO 7. SESIONES Y MODALIDADES. PLURAL se reunirá de manera ordinaria por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses, y extraordinariamente cuando las necesidades institucionales lo requieran, previa convocatoria de la Secretaría Técnica. Las sesiones podrán realizarse de manera presencial, virtual o híbrida, mediante los medios institucionales dispuestos para tal fin.

ARTÍCULO 8. CONVOCATORIA Y ORDEN DEL DÍA. La convocatoria a sesiones ordinarias se remitirá con una antelación mínima de tres (3) días hábiles y, para las extraordinarias, con al menos un (1) día hábil de anticipación, salvo situaciones urgentes debidamente justificadas.

La convocatoria la realizará la dependencia que ejerce la Secretaría Técnica y deberá indicar la fecha, hora, modalidad, orden del día y, cuando corresponda, los documentos soporte para el análisis previo de los asuntos a tratar.

ARTÍCULO 9. INVITADOS. PLURAL podrá convocar como invitados a sus sesiones a personas servidoras públicas de otras dependencias de la Entidad, cuando su participación se considere necesaria, para el análisis de asuntos específicos, especialmente en relación con los ámbitos organizacionales, normativos o analíticos.

PARÁGRAFO 1. La convocatoria deberá ser atendida por las dependencias correspondientes, las cuales deberán garantizar la participación de una persona servidora pública con conocimiento del proceso o asunto objeto de análisis, así como con capacidad de articulación y respuesta frente a los temas convocados, en el marco de sus competencias y responsabilidades institucionales y de conformidad con lo establecido en el Parágrafo 2 del artículo 4.

PARÁGRAFO 2. Las personas integrantes de PLURAL, así como aquellas que participen como invitados, deberán efectuar la socialización y difusión que garantice la apropiación de dichos contenidos al interior de sus respectivas dependencias, promoviendo su incorporación en la gestión, la toma de decisiones y las acciones institucionales que correspondan.

ARTÍCULO 10. ACTAS. De cada sesión se levantará un acta en la que se dejará constancia, como mínimo, de la fecha, hora, modalidad, asistentes, orden del día, asuntos tratados, decisiones, compromisos, responsables y plazos, cuando haya lugar. La Secretaría Técnica elaborará el proyecto de acta y lo remitirá a los integrantes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la sesión. Las observaciones deberán presentarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su remisión.

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

El acta será aprobada en la siguiente sesión o mediante validación electrónica autorizada por PLURAL. Una vez aprobada, será suscrita por la Presidencia y la Secretaría Técnica y reposará en los medios institucionales definidos para su gestión documental.

ARTÍCULO 11. QUÓRUM. PLURAL sesionará válidamente con la asistencia de la mayoría de sus integrantes. Para efectos de la verificación del quórum, se tendrá en cuenta la participación de sus integrantes principales o en su ausencia, de sus suplentes. La Secretaría Técnica verificará el quórum al inicio de cada sesión y dejará constancia de ello en el acta correspondiente.

ARTÍCULO 12. PRESIDENCIA. La Presidencia de PLURAL será ejercida por un(a) representante de la Dirección General para tal efecto.

Son funciones de la Presidencia:

1. Instalar y dirigir las sesiones.
2. Someter a consideración y aprobación el orden del día.
3. Orientar las deliberaciones y promover la adopción de decisiones, recomendaciones y compromisos, en el marco de sus competencias.
4. Suscribir las actas junto con la Secretaría Técnica.
5. Impulsar el cumplimiento del objeto, funciones y plan de trabajo de PLURAL.
6. Revisar y aprobar los informes proyectados por la Secretaría Técnica en el marco de su competencia y el funcionamiento de PLURAL.

ARTÍCULO 13. SECRETARÍA TÉCNICA. La Secretaría Técnica de PLURAL estará a cargo de una persona servidora pública de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, seleccionada por quien desempeñe la jefatura de la referida dependencia.

Son funciones de la Secretaría Técnica:

1. Convocar las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Elaborar y remitir el orden del día y la documentación soporte.
3. Verificar el quórum al inicio de cada sesión.
4. Elaborar, custodiar y gestionar las actas y demás documentos de PLURAL.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las decisiones y compromisos adoptados por PLURAL.
6. Consolidar, analizar y presentar la información y los documentos requeridos ante quien ejerza la jefatura de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, para su posterior presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño o ante otras instancias institucionales, cuando corresponda.
7. Canalizar las comunicaciones internas relacionadas con el funcionamiento de PLURAL.
8. Mantener actualizado el registro de sesiones, compromisos, productos e informes, con fines de seguimiento y control.
9. Proyectar los informes que sean requeridos en el marco de su competencia y el funcionamiento de PLURAL.
10. Las demás que le sean asignadas en relación con el cumplimiento de la presente resolución.

ARTÍCULO 14. PLAN DE TRABAJO, SEGUIMIENTO E INFORMES. PLURAL deberá presentar para aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño su plan de trabajo, el cual incorporará acciones orientadas a la transversalización del enfoque diferencial e interseccional, incorporando ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión, el cierre de brechas y la promoción de la inclusión, la no discriminación y la accesibilidad en la Entidad.

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

El plan de trabajo deberá estructurarse en articulación con las Líneas Técnicas Especializadas y deberá definir, como mínimo, objetivos, actividades, responsables, productos y cronograma.

PARÁGRAFO 1. La implementación de las líneas técnicas del plan de trabajo se realizará conforme al cronograma de manera progresiva, atendiendo las prioridades institucionales, las necesidades del servicio, la capacidad operativa de la Entidad y la disponibilidad presupuestal, procurando la sostenibilidad y mejora continua de las acciones, mediante la priorización y planificación de estas.

PARÁGRAFO 2. El plan de trabajo podrá ser ajustado, actualizado o priorizado periódicamente por PLURAL, en función de los avances, resultados, cambios normativos, lineamientos institucionales o condiciones operativas que incidan en su ejecución.

PARÁGRAFO 3. La presidencia de PLURAL, la Secretaría Técnica, y el Apoyo Especializado acompañarán la consolidación, articulación y seguimiento del plan de trabajo de PLURAL, incluyendo los componentes definidos por cada Línea Técnica Especializada, garantizando su integración en un único plan institucional, la coordinación entre líneas y la trazabilidad de las acciones, en coherencia con el enfoque diferencial e interseccional.

ARTÍCULO 15. GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y SEGUIMIENTO. PLURAL organizará y desarrollará el seguimiento a la implementación de las acciones definidas en su plan de trabajo, al cierre de brechas con enfoque diferencial e interseccional, incorporando los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión en la Entidad.

Para tal efecto, definirá, en articulación con las dependencias responsables, los mecanismos de seguimiento, los instrumentos de análisis y los esquemas de reporte necesarios para consolidar la información, verificar avances, documentar resultados y soportar la toma de decisiones institucionales, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-.

ARTÍCULO 16. ARTICULACIÓN CON EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. PLURAL desarrollará sus actuaciones en el marco del esquema de gobernanza institucional previsto para la transversalización y el cierre de brechas en relación con los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión, con enfoque diferencial e interseccional, en la DIAN. Para tal efecto, sus insumos, análisis y recomendaciones técnicas, con base en información y evidencia, se presentarán al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en su condición de instancia directiva, para la validación, orientación y adopción de las decisiones estratégicas correspondientes, así como para la articulación de nuevas líneas técnicas, planes o iniciativas cuando corresponda.

ARTÍCULO 17. ARTICULACIÓN TERRITORIAL. Las acciones definidas en el marco de PLURAL deberán promover su articulación con las direcciones seccionales, garantizando su implementación progresiva y contextualizada en los diferentes territorios.

Para tal efecto, PLURAL gestionará el intercambio de información, el seguimiento a la ejecución de las acciones en territorio y la identificación de necesidades, capacidades y particularidades territoriales, con el fin de ajustar y orientar la implementación de manera progresiva y contextualizada.

PARÁGRAFO 1. PLURAL deberá socializar con las personas servidoras públicas de las direcciones seccionales competentes, cuando corresponda, los avances y asuntos que

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

se desarrollen en el marco de la Mesa Técnica y que requieran su conocimiento, articulación o participación. Así mismo, establecerá mecanismos para recibir recomendaciones e información cuando haya lugar.

PARÁGRAFO 2. PLURAL podrá definir la convocatoria a las direcciones seccionales a espacios de trabajo, sesiones o instancias de articulación cuando la naturaleza de los asuntos lo requiera, con el fin de incorporar la perspectiva operativa y territorial en el análisis, diseño e implementación de las acciones. Para tal efecto, la Secretaría Técnica gestionará dichas convocatorias y garantizará los mecanismos de articulación necesarios.

ARTÍCULO 18. PUNTOS FOCALES TERRITORIALES. Las Direcciones Seccionales deberán definir las personas servidoras públicas que actúen como puntos focales de articulación territorial en el marco de PLURAL, con el propósito de facilitar la coordinación entre la Mesa Técnica y la respectiva Dirección Seccional, apoyar la socialización de lineamientos, acciones e instrumentos, y contribuir al intercambio de información, identificación de necesidades y seguimiento de compromisos en el territorio.

En desarrollo de su rol, las personas servidoras públicas que actúen como puntos focales territoriales deberán realizar, entre otras, las siguientes actividades:

1. Facilitar la articulación entre PLURAL y la respectiva Dirección Seccional, en el marco de las competencias institucionales y las particularidades del territorio.
2. Apoyar la socialización de lineamientos, acciones, instrumentos y avances relacionados con los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión, con enfoque diferencial e interseccional.
3. Contribuir a la identificación de necesidades, capacidades, brechas y particularidades territoriales que deban ser consideradas en el análisis, diseño, implementación o seguimiento de las acciones promovidas por PLURAL.
4. Suministrar, recopilar o canalizar la información requerida para el seguimiento de las acciones que se desarrollen en el territorio, de acuerdo con los lineamientos definidos por PLURAL y las dependencias competentes.
5. Apoyar el seguimiento a los compromisos derivados de los espacios de articulación territorial, cuando estos involucren a la respectiva Dirección Seccional.
6. Las demás actividades que contribuyan a la articulación territorial en el marco de PLURAL.

PARÁGRAFO. Las personas servidoras públicas que actúen como puntos focales territoriales deberán preferiblemente contar con conocimiento y experiencia en materia de diversidad, equidad e inclusión, enfoque diferencial e interseccional y desarrollarán sus actividades en coordinación con PLURAL, en el marco de las funciones del empleo que desempeñan, sin que ello implique la creación de nuevos empleos, dependencias, grupos internos de trabajo o modificación de la estructura organizacional de la Entidad.

ARTÍCULO 19. IMPLEMENTACIÓN PROGRESIVA. La implementación de la presente resolución se realizará de manera progresiva de acuerdo con la ejecución de las líneas Técnicas, en función del cronograma que se defina, la capacidad institucional, la disponibilidad presupuestal y las prioridades estratégicas de la Entidad, mediante la definición de acciones priorizadas y planificadas, procurando la adopción gradual y sostenible de las acciones necesarias para la incorporación efectiva de los ejes estratégicos de diversidad, equidad e inclusión con el enfoque diferencial e interseccional sin perjuicio del cumplimiento de las responsabilidades definidas en la presente resolución.

Continuación de la Resolución “Por la cual se crea la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional – PLURAL en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se dictan otras disposiciones”

PARÁGRAFO 1. Los avances, insumos, análisis, diagnósticos, documentos técnicos y demás productos elaborados en desarrollo de la citada circular conservarán su validez como antecedentes y soportes técnicos en la Entidad, cuando resulten pertinentes. Todos los productos y activos de información generados en la Unidad deberán ser entregados formalmente a la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional -PLURAL quien deberá ejercer la custodia y conservación de la información a través de la dependencia que ejerza la secretaria técnica.

PARÁGRAFO 2. La Unidad de Enfoque Diferencial y Género deberá entregar el informe de su gestión a los integrantes de la Mesa Técnica de Diversidad, Equidad e Inclusión con Enfoque Diferencial e Interseccional -PLURAL junto con sus respectivos soportes, para lo cual tendrá un plazo de un (1) mes a partir de la expedición de este acto administrativo.

ARTÍCULO 20. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial y deroga cualquier disposición que le sea contraria, especialmente la Circular 000004 del 12 de mayo de 2023 expedida por la Dirección General de la DIAN.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá, D. C., a los

CARLOS EMILIO BETANCOURT GALEANO
Director General

Proyectó: Jesika Andrea Zapata Piratova – Analista V, Subdirección de Desarrollo del Talento Humano
Revisó: María Angélica García González – Gestor II, Subdirección de Desarrollo del Talento Humano
Revisó: Jose Carlos Chaparro Firacative – Gestor III, Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales
Aprobó: Diana Constanza Pérez Vargas – Subdirectora de Desarrollo del Talento Humano
Aprobó: Beatriz Eugenia Calderón Pinto – Subdirectora de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios
Aprobó: Omar David Flórez Isaza – Subdirector de Servicios y Facilitación al Comercio Exterior
Aprobó: Elda Francy Vargas Bernal – Directora de Gestión Corporativa
Revisó: Mario Andrés Hernández Cruz – Asesor II, Dirección de Gestión Estratégica y de Analítica
Revisó: Víctor Manuel Restrepo Rojas – Subdirector de Planeación y Cumplimiento
Aprobó: David Gustavo Suárez Castellanos – Director de Gestión Estratégica y de Analítica
Revisó: María Cristina Arias Hernández – Dirección de Gestión Jurídica
Aprobó: Gustavo Alfredo Peralta Figueredo – Director de Gestión Jurídica
Revisó: Javier Ávila Mahecha – Asesor IV - Despacho Dirección General