



RESOLUCIÓN 00669 DE 2026

14 de mayo de 2026

Por medio de la cual se adopta la Política Institucional de Discapacidad del Ministerio de Igualdad y Equidad

LA SECRETARIA GENERAL DEL MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD

En ejercicio de las facultades legales, en especial las conferidas en el artículo 43° del Decreto 1075 de 2023, y el numeral 13° del artículo 4 de la Resolución 885 de 2024,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia establece en su artículo 2, como fines esenciales del Estado, garantizar la efectividad de los derechos y promover un orden justo, y en su artículo 13 consagra el derecho a la igualdad, imponiendo la obligación de adoptar medidas en favor de las poblaciones consideradas de especial protección constitucional.

Que los artículos 47, 54 y 68 de la Constitución Política de Colombia disponen la obligación del Estado de adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para las personas con discapacidad, así como garantizar su formación y acceso al trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el artículo 93 IBIDEM establece que los tratados internacionales que reconocen Derechos Humanos y prohíben su limitación, ratificados por el Congreso de la República de Colombia, prevalecen en el orden interno y se incorporan al bloque de constitucionalidad.

Que la Ley 361 de 1997, *"Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones"*, define medidas orientadas a la integración social, la eliminación de barreras y el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Que mediante la Ley 762 de 2002, *"Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)"*, se aprobó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la cual establece la obligación de adoptar medidas para eliminar la discriminación y promover la plena integración social de las personas con discapacidad.

Que mediante la Ley 1346 de 2009, se aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, la cual reconoce a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos y establece la obligación de garantizar su inclusión, accesibilidad y participación en igualdad de condiciones.

Que la Ley Estatutaria 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"*, establece lineamientos para garantizar el pleno ejercicio de



los derechos de las personas con discapacidad, imponiendo a las entidades públicas la adopción de medidas en materia de inclusión, accesibilidad, ajustes razonables y eliminación de barreras.

Que el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece disposiciones relacionadas con la gestión del empleo público, orientadas a garantizar condiciones de igualdad y no discriminación en el acceso, permanencia y desarrollo en el empleo.

Que el Decreto 2011 de 2017 adiciona disposiciones al Decreto 1083 de 2015 en materia de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, promoviendo su inclusión efectiva.

Que la Ley 2281 de 2023 creó el Ministerio de Igualdad y Equidad, asignándole la función de formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes, programas, estrategias, proyectos y medidas para contribuir en la eliminación de las desigualdades económicas, políticas y sociales; impulsar el goce del derecho a la igualdad; el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad; la defensa de los sujetos de especial protección constitucional, de población vulnerable y de grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando y adoptando los enfoques de derechos, de género, diferencial, étnico - racial e interseccional.

Que el Decreto 1075 de 2023, *"Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones"*, en el numeral 9 del artículo 43 sobre las funciones de la Secretaría General del Ministerio de Igualdad y Equidad, indica que es función de esta *"Coordinar las políticas de gestión del talento humano del Ministerio de Igualdad y Equidad y vigilar su cumplimiento, siguiendo los preceptos normativos aplicables"*.

Que la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 *"Colombia Potencia Mundial de la Vida"*, incorpora el enfoque de inclusión, igualdad y enfoque diferencial como ejes transversales de la acción estatal.

Que la Resolución 1197 de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social, establece disposiciones relacionadas con el procedimiento de certificación de discapacidad y el registro de localización y caracterización de personas con discapacidad.

Que la Resolución 668 de 2024 del Ministerio de Igualdad y Equidad define los enfoques que orientan la actuación del sector Igualdad y Equidad, los cuales deben incorporarse en la gestión institucional.

Que la Resolución 885 de 2024 del Ministerio de Igualdad y Equidad delegó en la persona que dirige la Secretaría General la función de expedir los actos administrativos mediante los cuales se adoptan las políticas, planes e instrumentos para la gestión del talento humano en la entidad.

Que la Ley 2418 de 2024 establece disposiciones para la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa.

Que el Decreto 1401 de 2025 adiciona el Capítulo 4 al Título 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, referente al procedimiento para la reserva de plazas para personas con

discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa.

Que el Ministerio de Igualdad y Equidad reconoce la necesidad de adoptar medidas institucionales orientadas a la eliminación progresiva de barreras y a la garantía del ejercicio pleno y efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

Que la Resolución 1846 de 2025 del Ministerio de Igualdad y Equidad creó la Mesa Técnica de Discapacidad como instancia técnica, consultiva y de articulación interna, encargada de orientar, coordinar y promover las acciones institucionales en materia de discapacidad.

Que en el marco de la formulación de la Política Institucional de Discapacidad, la Mesa Técnica de Discapacidad promovió un ejercicio de caracterización de las personas con discapacidad vinculadas a la entidad, mediante el cual se identificaron barreras, necesidades y oportunidades de mejora en materia de inclusión, accesibilidad y ajustes razonables.

Que la Mesa Técnica de Discapacidad, en sesión extraordinaria del 9 de abril de 2026, avaló elevar la propuesta de Política Institucional de Discapacidad ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para su revisión y aprobación.

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión extraordinaria No. 4, realizada en modalidad asincrónica el 7 de mayo de 2026, aprobó la Política Institucional de Discapacidad del Ministerio de Igualdad y Equidad.

Que se hace necesario adoptar la Política Institucional de Discapacidad como instrumento orientador de la gestión institucional, con el fin de promover entornos inclusivos, garantizar la igualdad de oportunidades y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Objeto. El presente acto administrativo tiene por objeto adoptar la Política Institucional de Discapacidad del Ministerio de Igualdad y Equidad, la cual constituye el instrumento orientador de la gestión institucional en materia de inclusión, accesibilidad, igualdad de oportunidades y eliminación progresiva de barreras, con el propósito de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad vinculadas a la entidad.

Artículo 2. Política de Discapacidad. El Ministerio de Igualdad y Equidad, en cumplimiento de su mandato legal establecido en la Ley 2281 de 2023, orientado a la garantía del derecho a la igualdad y la protección de los sujetos de especial protección constitucional, adopta su Política Institucional de Discapacidad como instrumento estratégico para promover entornos laborales inclusivos, la accesibilidad y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad vinculadas a la entidad.

La política se fundamenta en los principios establecidos en la Constitución Política de Colombia, en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado colombiano, especialmente la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 762 de 2002; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incorporada mediante la Ley 1346 de 2009; la Ley Estatutaria 1618 de 2013; y, en general,

en el marco normativo nacional que reconoce la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, inclusión social y eliminación de barreras.

En concordancia con lo anterior, el Ministerio reconoce que la discapacidad resulta de la interacción entre las personas y las barreras físicas, comunicacionales y actitudinales en el entorno, razón por la cual asume el compromiso institucional de adoptar medidas orientadas a su identificación y eliminación progresiva, mediante la implementación de ajustes razonables, acciones afirmativas y estrategias de accesibilidad universal.

Artículo 3. Alcance y ámbito de aplicación. La Política Institucional de Discapacidad del Ministerio de Igualdad y Equidad es de aplicación transversal y obligatoria para todas las dependencias y niveles organizacionales de la entidad. Aplica a todas las servidoras y los servidores públicos de la planta del Ministerio, así como a las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios.

Asimismo, orienta la adopción de medidas dirigidas a garantizar la inclusión, la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras en los entornos laborales.

Su implementación comprende los entornos físicos, tecnológicos y comunicacionales del Ministerio, así como los procesos de gestión del talento humano, los procedimientos administrativos y las prácticas organizacionales.

Artículo 4. Objetivo general. Promover la inclusión efectiva, la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad vinculadas al Ministerio de Igualdad y Equidad, mediante lineamientos, compromisos y rutas de acción orientadas a la eliminación progresiva de barreras y a la adopción de medidas de accesibilidad, ajustes razonables y acciones afirmativas que promuevan entornos institucionales inclusivos.

Artículo 5. Objetivos específicos. Son objetivos específicos de la Política Institucional de Discapacidad los siguientes:

1. Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, garantizando condiciones equitativas de acceso, permanencia, desarrollo y bienestar dentro del Ministerio.
2. Fortalecer la accesibilidad institucional, mediante la incorporación progresiva de criterios de accesibilidad física, comunicacional, tecnológica y procedimental en los entornos y servicios de la entidad.
3. Implementar mecanismos para la gestión de ajustes razonables, que permitan eliminar barreras y garantizar el ejercicio efectivo de derechos en el ámbito laboral e institucional.
4. Fomentar una cultura organizacional inclusiva, a través de procesos de toma de conciencia y desarrollo de capacidades institucionales en materia de discapacidad e inclusión.
5. Promover la participación efectiva de las personas con discapacidad en la construcción, implementación y seguimiento de las acciones institucionales que les involucren o que sean de su interés.

Artículo 6. Definiciones. Para efectos de la presente política, se adoptan las siguientes definiciones:

- a. Persona con discapacidad:** Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

b. Categorías de discapacidad:

Física: Deficiencias permanentes del sistema musculoesquelético, neurológico o tegumentario, de origen congénito o adquirido, que generan dificultades para el movimiento, el desplazamiento y el autocuidado. Puede requerir productos de apoyo como prótesis, sillas de ruedas o bastones, y entornos físicamente accesibles.

Auditiva: Deficiencias permanentes en la percepción de sonidos, que incluye a personas sordas y con hipoacusia, con dificultades para la comunicación oral. Puede requerir intérpretes de lengua de señas, audífonos, implantes cocleares y señales visuales de información.

Visual: Deficiencias en la percepción de luz, forma, tamaño o color, que incluye a personas ciegas y con baja visión. Puede requerir bastones, textos en braille, lectores de pantalla y entornos con señalización de contraste y texturas diferenciadas.

Sordoceguera: Combinación de deficiencia visual y auditiva que genera limitaciones en la comunicación, orientación, movilidad y acceso a la información. Requiere servicios especializados de guía e interpretación.

Intelectual: Deficiencias en capacidades mentales generales como el razonamiento, la planificación y el aprendizaje, que afectan el funcionamiento adaptativo en la vida cotidiana. Requiere apoyos terapéuticos, pedagógicos y estrategias adaptadas de formación.

Psicosocial (mental): Resulta de la interacción entre alteraciones en el pensamiento, las emociones o el comportamiento y las barreras del entorno, incluido el estigma social. Requiere apoyos médicos y terapéuticos especializados, y puede necesitar acompañamiento para la participación laboral y social.

Múltiple: Presencia simultánea de dos o más deficiencias de distinto orden, cuyo impacto no es la suma de cada una sino el resultado de su interacción. Afecta significativamente el desarrollo funcional, la comunicación y la participación social, y requiere apoyos generalizados y permanentes.

c. Barreras: Obstáculos que limitan o impiden la participación plena de las personas con discapacidad, se clasifican en:

Barreras actitudinales: Conductas, prejuicios, estereotipos o prácticas discriminatorias que impiden la participación de las personas con discapacidad.

Barreras comunicacionales: Obstáculos en el acceso a la información y a la comunicación, derivados de la ausencia de formatos accesibles, apoyos o tecnologías adecuadas.

Barreras físicas: Obstáculos presentes en la infraestructura, el espacio físico o el entorno construido que dificultan el acceso, la movilidad o el uso de los espacios.

d. Ajustes razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, requeridas para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

e. Acciones afirmativas: Medidas específicas, temporales o permanentes, dirigidas a favorecer a las personas con discapacidad, con el fin de

eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan.

- f. Discriminación por motivos de discapacidad:** Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales. Incluye la denegación de ajustes razonables.
- g. Diseño universal:** Diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida de lo posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado.

Artículo 7. Principios. La Política Institucional de Discapacidad del Ministerio de Igualdad y Equidad se orienta por los siguientes principios:

- a. Dignidad humana:** Reconocimiento del valor inherente de todas las personas, garantizando el respeto por su autonomía, integridad y proyecto de vida, sin discriminación por motivos de discapacidad.
- b. Igualdad y no discriminación:** Garantía de trato equitativo y eliminación de cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la discapacidad que limite el acceso, permanencia o participación en el ámbito institucional.
- c. Igualdad material mediante acciones afirmativas:** Adopción de medidas diferenciales orientadas a superar barreras estructurales y reducir desigualdades reales, con el fin de asegurar condiciones efectivas de inclusión y participación.
- d. Accesibilidad:** Compromiso institucional de identificar, mitigar y/o eliminar progresivamente barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas, actitudinales y procedimentales, promoviendo entornos accesibles para todas las personas.
- e. Ajustes razonables:** Implementación de modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar el ejercicio efectivo de derechos en igualdad de condiciones, sin imponer cargas desproporcionadas o indebidas a la entidad.
- f. Corresponsabilidad institucional y mejora continua:** Reconocimiento de la inclusión como un compromiso transversal de todas las dependencias del Ministerio, orientado al fortalecimiento permanente de prácticas organizacionales inclusivas mediante evaluación y mejora continua.
- g. Autonomía:** Reconocimiento de que las personas con discapacidad pueden tomar sus propias decisiones y participar en las diferentes actividades y entornos que les rodean, de acuerdo con sus habilidades, intereses y preferencias. Para ello, la institución debe garantizar los apoyos y ajustes razonables que cada persona requiera para acceder en igualdad de condiciones.

Artículo 8. Enfoques. La Política Institucional de Discapacidad del Ministerio de Igualdad y Equidad se fundamenta en los siguientes enfoques conceptuales:

- a. Enfoque de derechos humanos y modelo social de la discapacidad:** Este enfoque reconoce a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos, libertades e igualdad de oportunidades. En consecuencia, la acción institucional debe orientarse a garantizar condiciones de igualdad real y efectiva, eliminando prácticas discriminatorias y promoviendo entornos accesibles y libres de barreras.

Desde el modelo social de la discapacidad, se reconoce que las limitaciones en la participación no derivan de la condición individual, sino de la interacción con barreras físicas, comunicacionales y actitudinales

presentes en la sociedad y en las instituciones. En este sentido, el Ministerio orientará sus acciones a la identificación, mitigación y/o eliminación progresiva de dichas barreras, mediante la implementación de ajustes razonables, acciones afirmativas y criterios de accesibilidad universal.

- b. Enfoque diferencial e interseccional:** El enfoque diferencial reconoce que las personas con discapacidad no constituyen un grupo homogéneo y que sus experiencias, necesidades y condiciones de participación pueden variar de acuerdo con factores sociales, culturales y territoriales.

Desde una perspectiva interseccional, la discapacidad puede interactuar con otras condiciones o situaciones de desigualdad, como el género, la pertenencia étnico racial, la edad, la condición socioeconómica, la ruralidad o la condición de actores del conflicto armado, generando múltiples formas de discriminación o exclusión. En consecuencia, el Ministerio promoverá la adopción de medidas institucionales diferenciadas y pertinentes, orientadas a garantizar respuestas que reconozcan la diversidad de las personas con discapacidad.

Enfoque de lenguaje centrado en la persona: Este enfoque promueve el uso de un lenguaje respetuoso, y centrado en la persona. En el ámbito institucional, este enfoque implica promover el uso de expresiones que anteponen la condición de persona, tales como “persona con discapacidad”, evitando denominaciones que puedan resultar estigmatizantes, reduccionistas o discriminatorias. De esta manera, el lenguaje institucional contribuye a transformar imaginarios sociales, fortalecer el respeto por la diversidad humana y promover relaciones basadas en la dignidad y la igualdad.

- c. Enfoque transversal para la inclusión:** reconoce que la inclusión efectiva de las personas con discapacidad requiere la implementación simultánea de estrategias de inclusión transversal y medidas específicas dirigidas a esta población.

Por una parte, implica incorporar el enfoque de discapacidad en los planes, programas, procesos y servicios institucionales, garantizando que las acciones generales del Ministerio sean accesibles e inclusivas. Por otra, supone el desarrollo de medidas específicas, acciones afirmativas y mecanismos de apoyo orientados a eliminar barreras estructurales, reducir brechas históricas de desigualdad y garantizar la participación efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito institucional.

Artículo 9. Ejes de acción de la Política de Discapacidad. La Política Institucional de Discapacidad del Ministerio de Igualdad y Equidad se implementará mediante los siguientes ejes de acción:

Eje 1. Inclusión laboral y gestión del talento humano: Promover condiciones equitativas de acceso, permanencia, desarrollo, bienestar laboral y seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad, incorporando el enfoque de inclusión en el proceso de gestión del talento humano y garantizando la adopción de ajustes razonables cuando estos sean requeridos, los cuales deberán incorporarse en los planes, programas y estrategias institucionales de talento humano.

Este eje se orienta a asegurar que la inclusión de las personas con discapacidad se integre de manera transversal en el ciclo de vida del empleo

público, desde el ingreso hasta la desvinculación, eliminando barreras estructurales y garantizando condiciones laborales dignas y equitativas.

Eje 2. Accesibilidad institucional: Propiciar la incorporación progresiva de criterios de accesibilidad universal en los entornos físicos, tecnológicos, comunicacionales y administrativos del Ministerio, mediante la identificación y eliminación gradual de barreras que limiten la participación en igualdad de condiciones.

Este eje se orienta a transformar los entornos institucionales para que sean comprensibles, utilizables y accesibles para todas las personas, asegurando condiciones de autonomía, seguridad y dignidad.

Eje 3. Toma de conciencia y cultura organizacional inclusiva: Promover acciones permanentes de toma de conciencia orientadas a transformar los imaginarios de las servidoras, servidores y contratistas sobre los derechos de las personas con discapacidad, con el propósito de eliminar estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el respeto por la diversidad humana y la inclusión.

Este eje se orienta a generar cambios sostenibles en la cultura institucional, mediante el fortalecimiento de capacidades, la sensibilización y la apropiación del enfoque de discapacidad por parte de todos los actores del Ministerio.

Eje 4. Relacionamiento inclusivo con la ciudadanía: Garantizar que la interacción entre el Ministerio y la ciudadanía se desarrolle bajo criterios de accesibilidad, trato digno e inclusión, promoviendo condiciones que permitan a las personas con discapacidad acceder en igualdad de condiciones a la información, orientación, servicios y espacios de participación institucional.

Este eje se orienta a asegurar que los servicios, canales y mecanismos de atención del Ministerio respondan a las necesidades de las personas con discapacidad, eliminando barreras en la interacción con la ciudadanía.

Eje 5. Participación y gobernanza institucional en discapacidad: Fortalecer la participación efectiva de las personas con discapacidad en la formulación, implementación y seguimiento de las acciones institucionales, a través de la articulación con la Mesa Técnica de Discapacidad y demás instancias de coordinación institucional.

Este eje se orienta a consolidar mecanismos de gobernanza que permitan la incidencia real de las personas con discapacidad en las decisiones institucionales, así como la articulación interna para la implementación de la política.

Artículo 10. Implementación de la Política de Discapacidad. La implementación de la política se realizará de manera progresiva, articulada y transversal, mediante un Plan de Acción de Discapacidad, el cual constituirá el instrumento operativo para la ejecución de los ejes de acción establecidos.

El Plan de Acción de Discapacidad será de carácter anual y definirá, como mínimo:

- a. Acciones concretas orientadas al cumplimiento de cada eje de acción.

- b. Dependencias responsables y corresponsables.
- c. Cronograma de implementación.
- d. Indicadores de seguimiento.
- e. Metas y resultados esperados.
- f. El Plan de Acción será formulado y actualizado por la Mesa Técnica de Discapacidad y presentado para aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño a más tardar el 28 de febrero de cada vigencia.

Artículo 11. Recursos para la implementación. La implementación de la Política Institucional de Discapacidad se financiará y gestionará mediante la articulación de los recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros disponibles en el Ministerio de Igualdad y Equidad, conforme a los principios de eficiencia, progresividad y sostenibilidad institucional.

Para tal efecto:

- a. Las acciones definidas en el Plan de Acción de Discapacidad deberán incorporarse, según corresponda, en los instrumentos de planeación institucional de las dependencias responsables.
- b. La asignación de recursos financieros se realizará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad y en armonía con el proceso anual de programación y ejecución presupuestal.
- c. Las dependencias responsables deberán prever los recursos necesarios para la implementación de ajustes razonables, acciones de accesibilidad, procesos de formación, toma de conciencia y demás medidas orientadas a garantizar la inclusión de las personas con discapacidad.
- d. La Subdirección Administrativa y Financiera y la Oficina Asesora de Planeación acompañarán la identificación y seguimiento de los recursos asociados a la implementación de la política, en el marco de sus competencias.

Artículo 12. Seguimiento y evaluación. El seguimiento a la implementación de la Política Institucional de Discapacidad se realizará mediante el monitoreo periódico del Plan de Acción de Discapacidad. Este seguimiento permitirá verificar el avance en la ejecución de las acciones previstas, el cumplimiento de los indicadores establecidos, la identificación de brechas institucionales y la generación de oportunidades de mejora.

Los resultados del seguimiento constituirán insumo para la toma de decisiones institucionales, así como para la actualización o ajuste de las estrategias definidas en el marco de la política.

Los actores responsables de la implementación y seguimiento de la presente política, junto con sus responsabilidades principales, se presentan a continuación:

Actor	Responsabilidades
Despacho del Ministro o Ministra	Respaldar institucionalmente la implementación de la Política Institucional de Discapacidad y promover su incorporación en las decisiones estratégicas del Ministerio.
Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)	Actuar como la máxima instancia institucional de orientación y decisión frente a la Política Institucional de Discapacidad. Conocer y aprobar la política y sus actualizaciones, analizar los informes de seguimiento presentados sobre su implementación y formular orientaciones o recomendaciones para su fortalecimiento.

Actor	Responsabilidades
Mesa Técnica de Discapacidad	Hacer seguimiento a la implementación de la Política de Discapacidad y de su Plan de Acción, verificando avances, brechas, necesidades y mejoras, y presentar reportes periódicos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Subdirección de Talento Humano y Dirección para la Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad	Apoyar técnicamente la formulación y el seguimiento del Plan de Acción de Discapacidad; articular a las dependencias del Ministerio para la implementación de las acciones previstas en el mismo y realizar el monitoreo periódico del avance en la implementación de la política.
Jefas y jefes de dependencia	Implementar las acciones que les correspondan en el marco del Plan de Acción de Discapacidad, de acuerdo con las funciones y responsabilidades de su dependencia; promover condiciones laborales inclusivas en sus equipos de trabajo.

Artículo 13. Actualización de la política. La Política Institucional de Discapacidad del Ministerio de Igualdad y Equidad tendrá carácter permanente como instrumento orientador de la gestión institucional en materia de la garantía de los derechos de las personas con discapacidad vinculadas a la entidad.

La política podrá ser revisada y actualizada cuando se identifiquen oportunidades de mejora, cambios normativos o necesidades institucionales. Para tal efecto, la Mesa Técnica de Discapacidad podrá proponer ajustes para consideración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Artículo 14. Comunicación y divulgación. La Política Institucional de Discapacidad será comunicada y divulgada a las servidoras, servidores y contratistas del Ministerio de Igualdad y Equidad, a través de los correos electrónicos institucionales y la página web de la entidad en formatos y formas accesibles.

Artículo 15. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá el 14 de mayo de 2026



LIDA MAGALI RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ
Secretaria General.



Contraseña:dqhO6kZQot