RESOLUCIÓN DE JUNTA DIRECTIVA No. 0016-26

Por medio de la cual se adopta la política institucional de inclusión y accesibilidad para la protección, atención y garantía de derechos de las personas con discapacidad en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA

La Junta Directiva del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas en la Ley 489 de 1998, y el numeral 1 del artículo 13 de la Resolución de Junta Directiva No. 006 de 2014 y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia, en sus artículos 13 y 47, consagra la igualdad como principio fundamental y establece la obligación del Estado de garantizar la protección especial a las personas con discapacidad, promoviendo condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

Que 361 de 1997, la Ley 1145 de 2007, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y la Ley 2466 de 2025 establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, la obligación de adoptar medidas de inclusión, accesibilidad universal y ajustes razonables, así como el desarrollo del derecho a la inclusión social y laboral, imponiendo a las entidades públicas la adopción de medidas para eliminar barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas y actitudinales.

Que la Ley 1346 de 2009 aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la cual hace parte del bloque de constitucionalidad y obliga al Estado colombiano a garantizar los derechos de esta población bajo los principios de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal.

Que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, en cumplimiento de su responsabilidad social y de los principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación, debe implementar acciones afirmativas que aseguren la accesibilidad universal, los ajustes razonables y la participación plena de las personas con discapacidad en sus procesos internos y externos.

Que el IDEA, como entidad pública del orden departamental y actor estratégico para el desarrollo económico y social de Antioquia, reconoce que la inclusión no es únicamente un mandato legal, sino un componente esencial de la gestión pública moderna, basada en el enfoque de derechos humanos, la diversidad y el respeto por la dignidad humana.

Que el Decreto 2011 de 2017, compilado en el Decreto 1083 de 2015, reglamenta el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

Que el Departamento Nacional de Planeación, mediante el Decreto 0287 de 2026, reglamentó lo previsto en los numerales 1, 7 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, aplicable a los procesos de contratación que adelanten las entidades públicas, en favor de personas con discapacidad, los emprendimientos y empresas de personas con discapacidad y las empresas empleadoras de personas con discapacidad.

Que la Ley 2418 de 2024 creó la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos del sistema general de carrera administrativa.

Que la Ley 2466 de 2025 estableció en su artículo 15, numeral 17, la obligación de las entidades públicas de contratar o mantener vinculadas personas con discapacidad en un porcentaje mínimo sobre el total de trabajadores de carácter permanente.

Que la Resolución 1197 de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social regula el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, constituyéndose en instrumento técnico para efectos de acreditación.

Que mediante la Circular Externa 10-005-2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública instó a los órganos, organismos y entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial a aplicar lineamientos en materia de inclusión, accesibilidad y ajustes razonables, e indicó la importancia de designar un líder o grupo responsable de articular dichas acciones.

Que los Lineamientos Sectoriales para la Implementación de la Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social (Versión 04 – enero de 2025) establecen directrices para promover la accesibilidad, la participación ciudadana, el desarrollo de capacidades institucionales y la transformación de lo público desde un enfoque diferencial.

Que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, como entidad pública del orden departamental y actor estratégico para el desarrollo económico y social del territorio, reconoce que la inclusión y la accesibilidad no constituyen únicamente un mandato legal, sino un compromiso ético e institucional orientado a garantizar la igualdad real y efectiva, la eliminación de barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas y actitudinales, y la participación plena de las personas con discapacidad en sus procesos internos y externos.

AMZ.

Que, en consecuencia, se hace necesario adoptar una Política Institucional de Inclusión y Accesibilidad para las personas con discapacidad, que incorpore el enfoque de derechos humanos, el modelo social de la discapacidad y el principio de accesibilidad universal como ejes transversales de la gestión institucional y que dicha política constituya el marco institucional mediante el cual el IDEA adopte los principios, lineamientos y acciones orientados a garantizar la igualdad real y efectiva, la no discriminación, la accesibilidad universal y la participación plena de las personas con discapacidad y demás grupos en situación de vulnerabilidad.

Que en sesión ordinaria de la Junta Directiva del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, desarrollada el 02 de julio 2026, tal como consta en el Acta No. 10 aprobó la política institucional de inclusión y accesibilidad para la protección, atención y garantía de derechos de las personas con discapacidad en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA.

En mérito de lo expuesto, la Junta Directiva del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: Establecer las directrices, estrategias, responsabilidades y mecanismos de seguimiento necesarios para garantizar la inclusión social e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Instituto para el Desarrollo de Antioquia - IDEA, mediante la eliminación de barreras físicas, comunicativas, tecnológicas y actitudinales; la implementación de ajustes razonables; la promoción del diseño universal; y la articulación con los instrumentos formales de planeación institucional.

ARTÍCULO SEGUNDO. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD: El Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, en coherencia con su misión institucional y su compromiso con el desarrollo sostenible del territorio, reconoce a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos y asume la inclusión y la accesibilidad como principios transversales de su gestión pública.

Desde el nivel directivo, la Entidad promoverá la igualdad real y efectiva, la eliminación de barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas y actitudinales, y la implementación de ajustes razonables que permitan la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en sus procesos internos y en la prestación de sus servicios a la ciudadanía.

La Alta Dirección garantizará la destinación progresiva de recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros necesarios para fortalecer entornos laborales accesibles,

procesos de selección inclusivos, atención al ciudadano con enfoque diferencial, plataformas digitales accesibles y condiciones adecuadas para el acceso, permanencia y desarrollo laboral de las personas con discapacidad.

La presente Política incorpora el enfoque de derechos humanos, el modelo social de la discapacidad, el principio de accesibilidad y el diseño universal como criterios orientadores de la gestión institucional, y se articula con los instrumentos de planeación, gestión, seguimiento y evaluación del Instituto, promoviendo la mejora continua y el cumplimiento de la normatividad vigente en la materia.

Con la implementación efectiva de esta Política, el Instituto contribuye a la consolidación de una cultura organizacional incluyente, respetuosa de la diversidad y orientada a la prestación de servicios accesibles y de calidad, fortaleciendo la confianza institucional y el impacto social de su gestión.

ARTÍCULO TERCERO. AMBITO DE APLICACIÓN: La presente Política es de obligatorio cumplimiento para los servidores públicos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, sus contratistas, practicantes, proveedores y terceros que interactúen con la entidad

Aplica a todos los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y evaluación, en entornos físicos y digitales.

ARTÍCULO CUARTO: ENFOQUES Y PRINCIPIOS RECTORES. La Política Institucional de Inclusión y Accesibilidad para las Personas con Discapacidad se orientará por los siguientes enfoques y principios rectores, que guiarán su interpretación, implementación, seguimiento y evaluación:

1. **Enfoque de derechos humanos e igualdad real y efectiva.**

Reconoce a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos, titulares de garantías constitucionales y convencionales, y exige la adopción de medidas que aseguren su ejercicio en condiciones de igualdad, dignidad y no discriminación.

2. **Modelo social de la discapacidad.**

Comprende la discapacidad como el resultado de la interacción entre las personas y las barreras del entorno, lo cual impone a la Entidad el deber de identificar, prevenir y eliminar dichas barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas, normativas y actitudinales.

3. **Enfoque diferencial e interseccional.**

AM.

Implica el reconocimiento de las particularidades y múltiples condiciones que pueden incidir en la situación de las personas con discapacidad, tales como género, edad, etnia, territorio o condición socioeconómica, adoptando medidas proporcionales y adecuadas para garantizar la igualdad material.

4. **Accesibilidad y diseño universal.**

Promueve que los entornos físicos, procesos institucionales, bienes, servicios, productos financieros y plataformas tecnológicas sean concebidos desde su origen para ser utilizados por el mayor número de personas posible, sin necesidad de adaptaciones posteriores, garantizando autonomía y seguridad.

5. **Ajustes razonables.**

Establece la obligación de realizar modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar la participación plena de las personas con discapacidad, siempre que no impliquen una carga desproporcionada o indebida para la Entidad.

6. **Autonomía, participación y toma de decisiones.**

Garantiza el respeto por la voluntad, preferencias y capacidad de decisión de las personas con discapacidad, promoviendo su participación activa en los procesos institucionales que les conciernan.

7. **Corresponsabilidad institucional.**

La inclusión y la accesibilidad constituyen una responsabilidad transversal de todas las dependencias del Instituto y deberán incorporar este enfoque en sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

8. **Progresividad y mejora continua.**

La Entidad adoptará un compromiso permanente de fortalecimiento gradual de las condiciones de accesibilidad e inclusión, evitando retrocesos en la garantía de derechos y ajustándose a la evolución normativa, tecnológica y organizacional.

ARTÍCULO QUINTO. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Son objetivos específicos los siguientes:

1. Identificar, diagnosticar y eliminar progresivamente barreras estructurales, físicas, comunicacionales, tecnológicas y actitudinales que limitan la participación plena de las personas con discapacidad en el ámbito institucional.
2. Garantizar accesibilidad universal en la infraestructura, tecnologías de la información y las comunicaciones, servicios y procesos institucionales.
3. Implementar ajustes razonables para el acceso, permanencia y desarrollo laboral de las personas con discapacidad, así como su participación efectiva en los procesos de convocatoria pública.
4. Consolidar una cultura organizacional basada en el respeto por la diversidad, la no discriminación y la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en todos los niveles institucionales.
5. Garantizar la participación activa y efectiva de las personas con discapacidad en los espacios institucionales de diálogo, decisión y seguimiento.
6. Incorporar de manera transversal el enfoque de inclusión social y laboral en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, asegurando su integración efectiva en los instrumentos de planeación, gestión, seguimiento y evaluación institucional.
7. Asegurar una atención al ciudadano accesible, comprensible, inclusiva y respetuosa de la diversidad.

ARTÍCULO SEXTO. DEFINICIONES:

1. **Discapacidad:** Condición resultante de la interacción entre deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y las barreras del entorno que limitan la participación plena y efectiva de la persona en igualdad de condiciones con las demás.

   Tipos de discapacidad:

   - **Discapacidad Física o Motora:** Limitación en la movilidad del cuerpo, extremidades, coordinación o la capacidad para realizar actividades motoras. Puede deberse a afectaciones osteomusculares, neurológicas o de movilidad reducida.
   - **Discapacidad Visual:** Pérdida total o parcial de la visión que afecta la percepción de imágenes, luz y formas.
   - **Discapacidad Auditiva:** Pérdida total o parcial de la capacidad para oír. Incluye a personas sordas usuarias de la Lengua de Señas Colombiana (LSC) y personas con hipoacusia.
   - **Discapacidad Sordoceguera:** Afectación simultánea de los sentidos de la vista y la audición en un mismo individuo, lo que limita la comunicación, la movilidad y la interacción con el entorno.

AMZ

- **Discapacidad Intelectual:** Alteración en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, que afecta habilidades conceptuales, sociales y prácticas.
- **Discapacidad Psicosocial (Mental):** Limitaciones derivadas de condiciones de salud mental que afectan la interacción social, emocional, conductual o cognitiva, generando barreras en la participación.
- **Discapacidad Múltiple:** Presencia simultánea de dos o más tipos de discapacidad que requieren apoyos integrales.

2. **Accesibilidad:** Condiciones, medidas y adaptaciones que permiten el acceso autónomo, seguro y oportuno a espacios físicos, servicios, información, comunicaciones y plataformas tecnológicas.

3. **Inclusión Social:** Proceso orientado a remover barreras sociales, culturales, físicas, institucionales y comunicativas con el fin de garantizar la participación plena, efectiva y en igualdad de oportunidades de todas las personas, especialmente aquellas con discapacidad.

4. **Ajustes Razonables:** Modificaciones necesarias para garantizar la igualdad en el acceso, permanencia y participación de las personas con discapacidad, sin imponer carga desproporcionada o indebida.

5. **Enfoque Diferencial:** Reconocimiento de las particularidades de los grupos poblacionales y adopción de medidas específicas para garantizar el ejercicio equitativo de derechos.

6. **Barreras:** Factores físicos, actitudinales, comunicativos, tecnológicos, normativos o institucionales que impiden o limitan la participación de las personas con discapacidad.

7. **Igualdad y No Discriminación:** Principio que obliga a asegurar igualdad real y efectiva en el acceso a oportunidades y a evitar cualquier trato desigual o excluyente por motivos de discapacidad.

8. **Diseño Universal:** Diseño de productos, programas, servicios y entornos accesibles para el mayor número de personas posible, sin necesidad de adaptaciones adicionales.

9. **Inclusión Laboral:** Conjunto de medidas orientadas a garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y progresar en el empleo, con condiciones de accesibilidad, apoyo, no discriminación y ajustes razonables.

10. **Comunicación Accesible:** Producción de información en formatos y lenguajes que pueden ser percibidos, comprendidos y utilizados por todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad sensorial, cognitiva o psicosocial. Incluye lectura fácil, audiodescripción, subtitulación y accesibilidad digital.

11. **Tecnologías de la Información y la Comunicación Accesibles (TIC Accesibles):** Plataformas, sistemas y herramientas digitales que cumplen con estándares internacionales de accesibilidad, garantizando interacción plena mediante lectores de pantalla, navegación por teclado, contraste adecuado y textos alternativos.

12. **Participación de Personas con Discapacidad:** Derecho de las personas con discapacidad a intervenir en la toma de decisiones institucionales mediante mecanismos de consulta, mesas técnicas, comités, encuestas, y procesos de evaluación.

ARTÍCULO SÉPTIMO. ALCANCE DE LA POLÍTICA: La Política de Inclusión y accesibilidad para las personas con discapacidad del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, se aplica de manera transversal e impacta específicamente los siguientes ámbitos:

1. **Gestión estratégica del talento humano**: Comprendiendo los procesos de convocatoria, selección, vinculación, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, desarrollo y retiro del personal, garantizando condiciones de igualdad, no discriminación, accesibilidad y ajustes razonables cuando se requieran.

2. **Ambientes laborales y condiciones de trabajo:** Asegurando entornos accesibles, seguros y libres de barreras físicas, tecnológicas, comunicacionales y actitudinales.

3. **Relaciones con contratistas y proveedores**: Incorporando lineamientos de accesibilidad e inclusión en los procesos de contratación pública, productos y servicios adquiridos por la Entidad. Se promoverán acciones afirmativas orientadas a fomentar la participación de personas con discapacidad como contratistas o vinculadas en las nóminas de proveedores, en el marco de la normativa vigente.

4. **Atención al ciudadano y relacionamiento con los grupos de valor:** Garantizando servicios accesibles y mecanismos adecuados para la comunicación y participación de personas con discapacidad.

AM².

5. **Gestión documental y tecnológica:** Asegurando accesibilidad en plataformas, sistemas de información, documentos públicos y comunicaciones institucionales, conforme a estándares de accesibilidad aplicables.
6. **Infraestructura y espacios físicos:** Mediante adecuaciones progresivas que permitan el libre desplazamiento, orientación y uso independiente de las instalaciones y servicios institucionales.

7. **Planeación y gestión institucional:** Integrando el enfoque de inclusión y accesibilidad de la presente Política con los instrumentos de planeación, seguimiento y evaluación del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, así como su evaluación mediante indicadores de gestión y resultado.

ARTÍCULO OCTAVO. GRUPO DE APOYO PARA LA INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD: Confórmese el Grupo de Apoyo para la Inclusión y Accesibilidad del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, con carácter técnico y consultivo, el cual apoyará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la implementación, seguimiento y mejora continua de la presente Política.

El Grupo estará integrado por:

- El Director Administrativo(a) asignado a la Dirección de Talento
- El Director(a) Jurídico asignado a la Dirección Jurídica Administrativa
- El Jefe(a) de la Oficina de Planeación Estratégica
- El Jefe (a) de la Oficina de Tecnologías de la Información
- El Jefe(a) de la Oficina de Comunicaciones

El Jefe (a) de la Oficina de Auditoría Interna participará como invitado permanente.

Parágrafo primero. Los directores integrantes del Grupo podrán designar profesionales de sus respectivas dependencias como apoyo técnico permanente. Los profesionales designados podrán asistir a las sesiones con voz y participación activa.

Parágrafo segundo. Cuando la naturaleza de los temas lo requiera, podrán ser invitados servidores públicos o expertos externos con conocimientos técnicos en materia de inclusión, accesibilidad y discapacidad.

Parágrafo tercero. En aplicación del principio de autonomía, participación y toma de decisiones, cuando en la Entidad estén vinculadas personas con discapacidad y éstas manifiesten su interés en participar, se garantizará su participación en el Grupo de Apoyo.

ARTÍCULO NOVENO. REUNIONES Y FUNCIONAMIENTO: El Grupo de Apoyo se reunirá como mínimo una (1) vez por trimestre durante los dos (2) primeros años de implementación de la presente Política, y posteriormente con una periodicidad mínima semestral. Podrá reunirse de manera extraordinaria cuando lo convoque el Comité Institucional de Gestión y Desempeño o cuando lo solicite alguno de los integrantes del grupo de apoyo.
De cada sesión se levantará acta que deberá contener los temas tratados, decisiones adoptadas y compromisos definidos.

ARTÍCULO DÉCIMO. RESPONSABILIDADES DEL GRUPO DE APOYO: El Grupo de Apoyo tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Realizar diagnóstico institucional sobre condiciones de accesibilidad e inclusión.
2. Identificar barreras físicas, tecnológicas, comunicacionales y actitudinales.
3. Formular y proponer al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el plan de acción para la implementación de la Política.
4. Coordinar la incorporación del enfoque de inclusión y accesibilidad en los instrumentos de planeación institucional.
5. Promover la articulación de la política con el Plan Institucional de Capacitación y formación– PICF.
6. Hacer seguimiento a la implementación de ajustes razonables en los casos que se requieran.
7. Elaborar un informe anual de avances y presentarlo al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
8. Proponer indicadores de seguimiento y mejora continua.

Parágrafo. Cada dependencia será responsable de implementar y hacer seguimiento a las acciones que le correspondan conforme a sus funciones, responsabilidades y marco de gestión institucional y al alcance de la presente Política, bajo la coordinación del Grupo de Apoyo.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. LINEAMIENTOS DE IMPLEMENTACIÓN: La implementación de la Política Institucional de Inclusión y Accesibilidad se desarrollará a través del siguiente marco general de acciones:

1. **Plan Institucional de Capacitación – PIC:** El proceso de Talento Humano incorporará anualmente en el Plan Institucional de Capacitación – PIC actividades de formación y sensibilización en materia de inclusión, accesibilidad, atención con enfoque diferencial y ajustes razonables, priorizando estas acciones para el personal que presta atención directa al ciudadano y aquellos servidores que intervienen en procesos de selección, contratación y gestión del talento humano.

AMZ.

2. **Inclusión laboral y provisión de empleos:** El Instituto promoverá acciones orientadas a facilitar el acceso, permanencia y desarrollo laboral de las personas con discapacidad, en el marco de la Ley 2418 de 2024 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, así como de la normatividad vigente en materia de discapacidad y empleo público, garantizando procesos de selección inclusivos, eliminación de barreras y aplicación de ajustes razonables, en armonía con el principio del mérito y las disposiciones aplicables al sistema general de carrera administrativa

3. **Ajustes razonables en el entorno laboral:** Cuando en el Instituto se vincule o permanezca una persona con discapacidad, la Entidad deberá gestionar el acompañamiento técnico de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente, con el fin de evaluar las condiciones del puesto de trabajo e identificar los ajustes razonables requeridos, de conformidad con la normativa vigente.

   Cuando la naturaleza de la discapacidad lo requiera, el Instituto gestionará igualmente orientación y acompañamiento técnico ante las entidades públicas especializadas competentes. En particular, en casos de discapacidad visual se solicitará apoyo del Instituto Nacional para Ciegos, y en casos de discapacidad auditiva se gestionará acompañamiento del Instituto Nacional para Sordos, o de las entidades que hagan sus veces.

4. **Accesibilidad Digital – PETI:** El Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI deberá incorporar metas, cronograma, responsables e indicadores orientados a garantizar el cumplimiento progresivo de estándares de accesibilidad digital, conforme a los lineamientos de Gobierno Digital y a la normativa vigente.

   La implementación se realizará de manera gradual, de acuerdo con la capacidad técnica y disponibilidad presupuestal de la entidad.

5. **Accesibilidad Documental – PGD y PINAR**: El Plan de Gestión Documental - PGD y el Plan Institucional de Archivos - PINAR deberán contemplar lineamientos obligatorios para la producción, conservación y divulgación de documentos accesibles, así como procedimientos para la entrega de información en formatos alternativos cuando sean requeridos.

6. **Comunicaciones Accesibles:** El Plan Institucional de Comunicaciones deberá incorporar acciones orientadas a garantizar la accesibilidad comunicacional para

personas con discapacidad, incluyendo la implementación progresiva de la Lengua de Señas Colombiana – LSC en los escenarios institucionales que se definan como prioritarios, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y la capacidad operativa de la entidad.

7. **Contratación pública con enfoque inclusivo:** El Instituto promoverá, cuando sea procedente y conforme a la normatividad vigente en materia de contratación estatal, la incorporación de criterios de accesibilidad e inclusión en los procesos contractuales, conforme a lo dispuesto en el Decreto 0287 de 2026 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, así como la participación de proveedores que adopten prácticas incluyentes, garantizando el respeto por los principios de transparencia, igualdad y selección objetiva.

8. **Plan de acción y seguimiento:** Con base en el diagnóstico institucional que realice el Grupo de Apoyo, se formulará un plan de acción con metas progresivas orientadas a fortalecer la accesibilidad física, tecnológica y comunicacional, el cual será objeto de seguimiento por parte del Grupo de Apoyo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Las dependencias responsables de la implementación de la presente Política deberán:

- Incorporar metas e indicadores de gestión y resultado relacionados con la implementación de la presente política en los instrumentos de planeación correspondientes a su ámbito funcional.
- Ejecutar las acciones previstas y reportar periódicamente los avances al área de Planeación.

La Oficina de Planeación Estratégica o quien haga sus veces deberá:

- Consolidar los indicadores en el Plan de Acción Institucional y demás instrumentos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Realizar seguimiento semestral al cumplimiento de la Política para ser presentado en reunión del grupo de apoyo.
- Presentar informe anual a la Alta Dirección.
- Articular el seguimiento con el MIPG.
- Formular planes de mejora cuando se identifiquen brechas.

Parágrafo. El seguimiento de la presente Política se desarrollará bajo el principio de mejora continua y corresponsabilidad institucional, sin perjuicio de las funciones de evaluación y control que correspondan a la Oficina de Auditoría Interna.

0016-26

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. DIVULGACIÓN: La Oficina de Comunicaciones, en coordinación con el Grupo de Apoyo para la Inclusión y Accesibilidad, garantizará la difusión de la presente Política a todos los servidores públicos, contratistas y grupos de valor del Instituto, a través de los canales institucionales disponibles, en formatos accesibles y en un lenguaje comprensible para todas las personas.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. VIGENCIA: La Política de Inclusión y accesibilidad para las personas con discapacidad del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA rige a partir de su publicación.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: Su vigencia será indefinida y se aplicará de manera permanente en el marco de la gestión institucional, sin perjuicio de las actualizaciones que resulten necesarias para armonizarla con cambios normativos, orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, avances institucionales o recomendaciones del grupo de apoyo. La Política deberá revisarse cuando las condiciones normativas o institucionales así lo exijan.

Dada en Medellín, el 7 OCT 2026

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

LUIS FERNANDO AGUDELO HENAO
Presidente
Delegado del Gobernador

ALEJANDRA MARÍA ZAPATA HOYOS
Secretaria

Nombres y Apellidos		Cargo/rol	Firma	Fecha
Aprobó	Gloria Amparo Muñoz Arroyave	Director Talento Humano		10/09/2026
Revisó	Lina Marcela Isaza Marín	Profesional Universitario – Dirección de Talento humano		10/09/2026
Proyectó	Luisa Fernanda Guzmán Álvarez	Técnica Operativa – Dirección Jurídica Comercial		10/09/2026
Los arribas firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firmas				