

# POLITICA INSTITUCIONAL DE DISCAPACIDAD



## Cámara de Representantes

## TABLA DE CONTENIDO

1. **DECLARACIÓN INSTITUCIONAL**
2. **OBJETIVO GENERAL**
  - 2.1. Objetivos Específicos
3. **ALCANCE**
4. **MARCO NORMATIVO**
5. **DEFINICIONES CLAVES**
6. **PRINCIPIOS**
7. **LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS**
  - 7.1. Inclusión laboral y gestión del talento humano
  - 7.2. Accesibilidad institucional
  - 7.3. Cultura organizacional inclusiva
  - 7.4. Articulación institucional
  - 7.5. Participación
8. **RESPONSABILIDADES**
9. **MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
10. **MEJORA CONTINUA**

## 1. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La Cámara de Representantes, en cumplimiento de su función constitucional y administrativa, adopta la presente Política Institucional de Discapacidad como un instrumento orientador de carácter transversal, dirigido a garantizar el respeto, protección y realización efectiva de los derechos de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad, dignidad y no discriminación.

En desarrollo del mandato superior de igualdad material y protección especial a grupos en situación de vulnerabilidad, la Entidad asume el compromiso de promover entornos inclusivos, accesibles y participativos, eliminando progresivamente las barreras físicas, comunicativas, actitudinales e institucionales que limiten el ejercicio pleno de derechos.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos institucionales para la inclusión, protección y garantía de los derechos de las personas con discapacidad en la Cámara de Representantes, mediante la adopción de medidas de accesibilidad, ajustes razonables, enfoque diferencial y acciones afirmativas, en el marco de un modelo de gestión pública inclusiva.

### Objetivos específicos

- Garantizar condiciones de igualdad real y efectiva en el acceso, permanencia y desarrollo laboral.
- Promover la eliminación de barreras que limiten la participación plena en los entornos institucionales.
- Incorporar el enfoque de discapacidad en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en el respeto por la diversidad y la inclusión.
- Implementar mecanismos de seguimiento y mejora continua en materia de inclusión institucional.

## 3. ALCANCE

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, contratistas, practicantes y demás colaboradores de la Cámara de Representantes, y se extiende a los procesos institucionales, relaciones laborales, prestación de servicios, atención al ciudadano y gestión administrativa.

#### 4. MARCO NORMATIVO

| Norma  | Descripción   |
|--|---|
| Constitución Política de Colombia (Arts. 13, 47, 54 y 68)              | Establece el derecho a la igualdad, la protección especial a las personas en condición de discapacidad, la integración social, el acceso al trabajo y a la educación en condiciones dignas. |
| Ley 361 de 1997  | Establece mecanismos de integración social de las personas con discapacidad y medidas para garantizar sus derechos.   |
| Ley 1145 de 2007   | Organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y promueve la articulación entre entidades públicas, privadas y sociedad civil.  |
| Ley 1346 de 2009   | Aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incorporando el enfoque de derechos humanos al ordenamiento jurídico colombiano                                  |
| Ley 1618 de 2013   | Establece disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad mediante acciones afirmativas, ajustes razonables y eliminación de barreras.    |
| Ley 762 de 2002  | Aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.  |
| Ley 100 de 1993  | Crea el Sistema de Seguridad Social Integral, garantizando protección en salud, pensiones y riesgos laborales para la población, incluyendo personas con discapacidad.                      |
| CONPES Social 80 de 2004   | Define la Política Pública Nacional de Discapacidad, reconociendo el enfoque social y la necesidad de acciones intersectoriales para la inclusión.  |
| Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social 2013–2022 | Establece lineamientos para garantizar el goce pleno de derechos, la inclusión social, la participación y el desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad.                    |
| Decreto 2011 de 2017   | Reglamenta la política pública nacional de discapacidad e inclusión social y orienta su implementación.   |
| Decreto 089 de 2023 (Bogotá D.C.)                                      | Adopta la Política Pública de Discapacidad 2023–2034, promoviendo la inclusión, accesibilidad y participación en el ámbito territorial.   |
| Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU)   | Instrumento internacional que promueve, protege y asegura el goce pleno de los derechos humanos de las personas con discapacidad.   |

|   |  |
|---|--|
| Agenda 2030 – ODS 10                            | Promueve la reducción de desigualdades, incluyendo la inclusión social, económica y política de las personas con discapacidad.   |
| Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) | Establece lineamientos para la gestión pública, incorporando el enfoque diferencial y la inclusión en la administración pública. |

## 5. DEFINICIONES CLAVES

Para efectos de la presente política, se adoptan las siguientes definiciones:

- **Persona con discapacidad:** Aquella que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad.
- **Accesibilidad:** Condición que permite el acceso y uso en igualdad de condiciones a entornos, bienes, servicios e información.
- **Ajustes razonables:** Modificaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada, para garantizar el goce de derechos.
- **Barreras:** Obstáculos físicos, comunicativos, actitudinales o institucionales que limitan la inclusión.
- **Inclusión:** Proceso que asegura la participación plena y efectiva en igualdad de condiciones.

## 6. PRINCIPIOS

La política se orienta por los siguientes principios:

- Dignidad humana
- Igualdad y no discriminación
- Accesibilidad universal
- Enfoque diferencial
- Autonomía e independencia
- Participación e inclusión social
- Corresponsabilidad institucional
- Progresividad en la garantía de derechos

## 7. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

### 7.1. Inclusión laboral y gestión del talento humano

- Incorporación de criterios de inclusión en procesos de vinculación, evaluación y desarrollo.
- Implementación de ajustes razonables en el entorno laboral.
- Prevención de discriminación y promoción de igualdad de oportunidades.

### 7.2. Accesibilidad institucional

- Adecuación progresiva de la infraestructura física.
- Garantía de accesibilidad en tecnologías de la información y comunicaciones.
- Implementación de mecanismos de comunicación inclusiva.

### 7.3. Cultura organizacional inclusiva

- Sensibilización y capacitación permanente.
- Promoción del respeto por la diversidad.
- Prevención de prácticas discriminatorias.

### 7.4. Articulación institucional

- Coordinación con el Sistema Nacional de Discapacidad.
- Integración con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Incorporación en el mapa de procesos institucional.

### 7.5. Participación

- Promoción de espacios de participación para personas con discapacidad.
- Inclusión en procesos de toma de decisiones institucionales.

## 8. RESPONSABILIDADES

- **Alta Dirección:** Definir lineamientos estratégicos, gestionar recursos y garantizar su implementación.
- **Talento Humano:** Incorporar la política en la gestión del personal.
- **Dependencias:** Implementar acciones dentro de sus procesos.
- **SG-SST:** Identificar riesgos y promover entornos laborales seguros e inclusivos.
- **Servidores públicos y contratistas:** Cumplir y promover la política.

## 9. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Formulación de planes de acción institucionales con metas verificables.
- Definición de indicadores de gestión e impacto.
- Seguimiento periódico a través de instancias institucionales.
- Evaluación anual con enfoque de mejora continua.
- Implementación de acciones correctivas y preventivas.
- Reporte de avances en los sistemas de gestión institucional.

## 10. MEJORA CONTINUA

La Cámara de Representantes adoptará mecanismos de revisión periódica de la política, con el fin de ajustar sus lineamientos conforme a cambios normativos, institucionales y sociales, garantizando su pertinencia, eficacia y sostenibilidad.