

**RED DE UNIVERSIDADES
ESTATALES CHILENAS POR LA
INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES EN
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

**INFORME
RED DE UNIVERSIDADES ESTATALES CHILENAS POR LA INCLUSIÓN DE
ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

2019

La Serena, diciembre de 2019

INFORME 2019

RED DE UNIVERSIDADES ESTATALES CHILENAS POR LA INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

La Red de Universidades Estatales Chilenas por la Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad está conformada por las Universidades del Estado que asumen su compromiso social con los estudiantes diversos, en especial con aquellos que están en situación de discapacidad. Su propósito fundamental es compartir información y prácticas para promover la inclusión educacional y social de personas con discapacidad en educación superior y la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria, en concordancia con los convenios internacionales ratificados por el Estado de Chile y las políticas públicas en esta materia (Ley 20.422/2010, Ley 20.609/2012, Decreto 50 de Accesibilidad Universal, Ley 21.091/2018 y Ley 21.094/2018).

Durante el año 2019, la Red se propuso analizar las diferentes vías de ingreso especial para estudiantes con discapacidad a fin de realizar una propuesta que diera cuenta de las orientaciones internacionales al respecto. Además, proponer diversas acomodaciones específicas para realizar los ajustes necesarios en el ámbito de docencia universitaria y así formar a los estudiantes con discapacidad, con calidad y equidad pedagógica, para que pidan desarrollar sus habilidades como profesionales competentes. Por razones de la contingencia nacional, el documento final no se sometió a la revisión final de los miembros de la Red ya que el tercer taller no se pudo realizar en la fecha programada. Se destaca que esta actividad se efectuará en el mes de marzo del año 2020, en la Universidad de Los Lagos, sede Osorno. Posterior a esa actividad, la Red difundirá un documento con recomendaciones y sugerencias para realizar ajustes en el aula universitaria para personas con discapacidad.

La Red de Universidades Estatales Chilenas por la Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad, al finalizar el año 2019, envió una breve encuesta a las Universidades que la conforman para realizar un levantamiento de información que diera cuenta de la situación actual de las unidades que promueven la educación inclusiva para este grupo de estudiantes. En especial, interesa observar algunos aspectos relacionados con políticas institucionales hacia los estudiantes con discapacidad, identificación de las principales dificultades en las instituciones para desarrollar procesos de educación inclusiva y sus posibles soluciones y las propuestas que emanan desde las unidades que atienden a los estudiantes con discapacidad, al Ministerio de Educación. Esta información permitirá establecer algunos acuerdos para mancomunar esfuerzos en pos de una educación superior más inclusiva. A continuación, el análisis de la información recopilada con la encuesta aplicada en diciembre del presente año.

Resultados de la Encuesta 2019

De las 18 Universidades del Estado, solo se ha podido contactar a 16 instituciones que poseen una unidad encargada de estudiantes universitarios con discapacidad. A dichas unidades, se les envió la encuesta elaborada por la Red. Del total de universidades contactadas, solo respondieron 14: Universidad de Chile, Universidad de Atacama, Universidad de Talca, Universidad de Magallanes, Universidad de La Serena, Universidad de Playa Ancha, Universidad de Antofagasta, Universidad de Atacama, Universidad de La Frontera, Universidad de Los Lagos, Universidad Técnica Metropolitana, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Universidad del Biobío y Universidad de O'Higgins.

- a) **Política institucional para estudiantes con discapacidad.** Respecto a la consulta acerca de si la institución dispone de una política institucional para estudiantes con discapacidad, del total de Universidades Estatales encuestadas, solo el 28% posee una política institucional para atender estudiantes en situación de discapacidad. Si bien la Ley 21.091/2018 señala explícitamente entre sus Principios: “e) *Inclusión. El Sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria. En este sentido, el Sistema promoverá la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas con discapacidad*” y la Ley 21.094 /2018 de las Universidades del Estado destaca entre los Principios: “Artículo 5.- Principios. Los principios que guían el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones son el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, **la no discriminación**, la equidad de género, **el respeto, la tolerancia**, la valoración y el fomento del mérito, **la inclusión, la equidad**, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento”. La mayoría de las instituciones de educación superior públicas del país cumplen medianamente con los convenios ratificados por el Estado de Chile (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006), y con las normativas nacionales en materia de inclusión de estudiantes con discapacidad. Esta situación es más compleja si se considera además que el Estado y sus instituciones, han asumido compromisos con los países que conforman Naciones Unidas -al adscribirse a la Agenda 2030- y con el Banco Mundial, al comprometer recursos para promover procesos de educación inclusiva para los grupos históricamente postergados: mujeres, pueblos originarios y personas con discapacidad.
- b) **Número de estudiantes con discapacidad.** Respecto a la consulta acerca del número total de estudiantes con discapacidad que son atendidos en las Universidades del Estado por las unidades especializadas. Las universidades encuestadas señalan que atienden a un total de 544 estudiantes con discapacidad. Se destaca que es el propio estudiante el que debe declarar su discapacidad para acceder a los apoyos. Sin embargo, si se considera que la cifra de estudiantes con discapacidad en educación superior ha ido en aumento, durante el año 2016 solo 92 personas con discapacidad solicitaron ajustes para rendir la Prueba de Selección Universitaria (PSU) y el año 2017, la cifra llegó a 472 personas (Comunicaciones DEMRE), otro grupo ingresa por programas de nivelación PACE y algunos ingresan por vía de admisión especial, el número de estudiantes con discapacidad que ingresa a las Universidades es probable que sea mayor a el número de estudiantes que están siendo atendidos por las unidades de apoyo a personas con discapacidad. Es factible que un grupo de estudiantes con discapacidad no esté recibiendo las orientaciones y ajustes necesarios para garantizar su proceso de formación con calidad y equidad. Por ello es importante realizar mayor difusión de dichas unidades de apoyo a estudiantes con discapacidad, a fin de acompañarlos no solo al ingreso sino durante la

progresión y egreso de su proceso de formación profesional. Se destaca que, el Programa de Inclusión para Personas en Situación de Discapacidad - DEMRE informa que para el año 2020, una cantidad de 1.424 personas en situación de discapacidad solicitaron ajustes para rendir la PSU adaptada. El Equipo Técnico Interdisciplinario (ETI) del DEMRE aprobó 1.394 solicitudes.

- c) **Principales barreras a los procesos de educación superior inclusiva para personas con discapacidad.** Respecto a la consulta acerca de las principales barreras que se observan en las universidades del Estado para el ingreso de estudiantes con discapacidad, las universidades que respondieron la encuesta señalan que las principales dificultades para desarrollar procesos de educación inclusiva para estos estudiantes en sus instituciones, se deben tanto a variables externas como internas. Entre las variables externas destacan: carencia de una política pública de educación superior para las Universidades del Estado que garantice explícitamente el compromiso ético del Estado con el respeto a sus estudiantes diversos, en este caso a los estudiantes con discapacidad (se reconoce que esta variable se cruza con otras variables que impactan en el desarrollo humano, como por ejemplo: género, pobreza, ruralidad, etc., pero por su especificidad se deben explicitar los apoyos y acomodaciones necesarias a fin de visibilizar y garantizar los ajustes a este grupo de estudiantes históricamente excluidos); recursos basales escasos que promueve la alta rotación de profesionales y en definitiva la pérdida de un personal calificado por las instituciones; becas para personas con discapacidad sujetas a tiempo de titulación al igual que sus compañeros que no presentan discapacidad y falta de garantías de las ayudas técnicas por parte del Estado para poder desarrollarse de manera integral (los estudiantes con discapacidad en educación superior todavía deben concursar para postular a estas ayudas que son críticas para quedar en igualdad de oportunidades, como por ejemplo: sillas de ruedas, interprete de señas, lupas eléctricas, notebook para usar magnificadores de pantallas, etc.). Entre las variables internas destacan: carencia de una política institucional que dé cuenta explícitamente del compromiso ético de toda la institución por el respeto y valoración de la diversidad, en especial con los estudiantes con discapacidad; asignación de recursos basales y unidades de apoyos formalizadas a fin de retener los profesionales especializados en esta materia; un equipo de profesionales en cantidad suficiente ya que muchas unidades solo cuentan con uno o dos profesionales y no es suficiente para la cantidad de tareas que deben realizar al interior de la institución y al exterior articulándose con el sistema educacional en su conjunto; un componente actitudinal de algunos miembros de las comunidades universitarias poco flexible para el ingreso de estudiantes con discapacidad (en especial porque algunas personas de las instituciones desconocen las potencialidades de las personas con discapacidad); carencia de conocimientos en los miembros de los distintos estamentos de la comunidad acerca de la condición de discapacidad y de sus derechos; falta de competencias en algunos académicos para atender estudiantes con discapacidad (en especial pocos conocimientos en diversidad de metodologías, procedimientos de evaluación y tecnologías de apoyo) y, carencia de un sistema de evaluación nacional de la calidad y pertinencia de los apoyos y acomodaciones para los estudiantes con discapacidad.
- d) **Propuestas para eliminar o minimizar las barreras a la inclusión de personas con discapacidad.** Respecto a la consulta acerca de las posibles soluciones para eliminar las

barreras al aprendizaje y participación social de estudiantes con discapacidad, las universidades que respondieron la encuesta señalan que las posibles soluciones para eliminar las barreras a los procesos de educación superior inclusiva se pueden clasificar en externas e internas. Entre las soluciones externas a la institución se encuentran crear un Ministerio de la Discapacidad que desarrolle políticas transversales (educación, salud trabajo etc.); realizar mejoras en las políticas públicas respecto a la educación superior inclusiva para estudiantes con discapacidad (incorporando estudiantes con discapacidad y especialistas en inclusión educacional en la dictación de políticas para asegurar las garantías de este derecho contemplado en la convenciones internacionales en esta materia); explicitar en las normativas nacionales que los procesos de educación inclusiva son criterios de certificación de calidad educacional; entregar y supervisar recursos basales a las universidades públicas que atienden estudiantes con la condición e incorporar explícitamente los criterios de educación superior inclusiva para estudiantes con discapacidad en los criterios de certificación de calidad educacional. Entre las posibles soluciones internas se encuentran: disponer de políticas institucionales específicas para la inclusión de estudiantes con discapacidad (si bien esta condición que afecta el desarrollo se puede ver también impactada por otras variables como género, pobreza, ruralidad, etc., está sola condición requiere de apoyos técnicos muy específicos que las universidades deben disponer en todo momento a fin de garantizar igualdad de oportunidades); disponer de recursos basales y equipos de profesionales estables ya que se debe dejar capacidad instalada en la institución (la rotación de profesionales es un costo muy alto para la propia institución); disponer de accesibilidad universal en infraestructura, comunicación y de acceso al currículo; constantemente realizar capacitaciones a los académicos de la institución y a profesores del sistema de enseñanza regular (porque esta articulación impacta en las expectativas de los escolares con discapacidad, sus familias y profesores); incorporar la temática discapacidad en todos los perfiles de las carreras para mejorar la formación de profesionales con una mirada crítica, desde su experticia hacia la inclusión de la diversidad; realizar investigaciones para analizar las barreras a la inclusión educacional y social de personas con discapacidad incorporando al propio colectivo de personas excluidos; disponer de un Plan de Mejoras Institucional de Accesibilidad Universal en Infraestructura, Comunicaciones y Currículo a corto y mediano plazo, a fin de garantizar el cumplimiento de las actuales normativas en esta materia (Decreto 50, Ley 21.091. y 21.094), incorporar a los estudiantes con discapacidad en la toma de decisiones institucionales que los afectan, incorporar explícitamente en los Estatutos y Reglamentos institucionales el respeto y valoración de la diversidad como fuente de enriquecimiento de la comunidad universitaria, y asegurar el compromiso ético de todos los académicos por la inclusión educacional y social de estudiantes diversos, en concordancia con las políticas públicas en esta materia. Todas estas acciones pueden promover la inclusión. Es crítico la *“incorporación de la diversidad de las personas en el quehacer de las instituciones de educación superior de manera de cautelar el logro del perfil de egreso de cada carrera o programa y la misión institucional, sin importar etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, **capacidades diferentes**, apariencia personal y enfermedad”* (Glosario de Términos complementarios criterios de acreditación de pregrado, CNA, 2015).

- e) **Propuestas de trabajo colaborativo con MINEDUC.** Respecto a la consulta para realizar un trabajo articulado con MINEDUC en materia de educación superior inclusiva para estudiantes con discapacidad, las universidades encuestadas señalan que es necesario realizar un trabajo colaborativo con MINEDUC en los siguientes ámbitos: capacitación altamente especializada para académicos y funcionarios en procesos de educación superior inclusiva para personas con discapacidad y para todos los profesores del sistema de enseñanza regular; conocer experiencias latinoamericanas en esta materia porque se comparten realidades y culturas similares con dichos países; promover la creación del trabajo en redes entre el sistema de enseñanza regular y educación superior a fin de intercambiar conocimientos y experiencias en este tipo de educación; realizar capacitaciones por macroregiones; promover la creación de un espacio virtual para poner a disposición de todo el sistema de educación superior y educación regular, material educativo acerca de la educación para estudiantes con discapacidad y, disponer de recursos para editar una revista de educación superior inclusiva en las Universidades Estatales (en papel y virtual).

A modo de conclusión

Las universidades estatales chilenas han realizado avances en el desarrollo de procesos de educación superior inclusiva para estudiantes con discapacidad. Entre ellos se pueden mencionar que algunas universidades poseen políticas institucionales en esta materia, tienen unidades encargadas de atender estudiantes con discapacidad formalizadas, y cuentan con recursos estables para el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, se observa que el 72% de las universidades estatales encuestadas carecen de políticas institucionales que expliciten el compromiso social propio de un ente del Estado con las orientaciones internacionales y nacionales para promover un desarrollo humano, sustentable e inclusivo como se requiere urgentemente en nuestro país. Al carecer de esta política, las universidades públicas no están cumpliendo con los compromisos del Estado de Chile (se adjunta documento *Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad 2019*) ni con la política pública en esta materia. Además, las unidades de apoyo a estudiantes con discapacidad no cuentan con recursos estables y los equipos de profesionales rotan en sus funciones, lo que impide la especialización de éstos para promover procesos de educación superior inclusiva para estudiantes con discapacidad y la mejora en la calidad educacional y, retener capacidad instalada.

Finalmente, y frente a la contingencia nacional del reciente estallido social, la Red destaca que todas las instituciones de educación superior del Estado están frente a una oportunidad única e histórica que no pueden desperdiciar, promover ahora y para siempre una educación superior inclusiva basada en el respeto de los derechos humanos de los estudiantes diversos, porque mañana puede ser muy tarde.

**RED DE UNIVERSIDADES ESTATALES CHILENAS
POR LA INCLUSIÓN DE ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**



ESTRATEGIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

RESUMEN

La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad constituye la base de un progreso sostenible y transformador hacia la inclusión de la discapacidad en todos los pilares de la labor de las Naciones Unidas.

Mediante la Estrategia, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas reafirman que la observancia **plena y cabal de los derechos humanos de todas las personas con discapacidad es un componente inalienable**, indisociable e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

La Estrategia es el resultado de un proceso iniciado por el Secretario General en abril de 2018 para reforzar la accesibilidad en todo el sistema para las personas con discapacidad y la integración de sus derechos. Su elaboración se basó en un amplio examen institucional dirigido por la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad.

La Estrategia incluye una política para todo el sistema, un marco de rendición de cuentas y otras modalidades de aplicación.

La política refleja el compromiso de la Organización al más alto nivel y define el enfoque que adoptará el **sistema de las Naciones Unidas respecto de la inclusión de la discapacidad durante el próximo decenio**, y tiene por objeto crear un marco institucional para la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las **Personas con Discapacidad y la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, entre otros instrumentos internacionales de derechos humanos, así como para el cumplimiento de los **compromisos humanitarios y de desarrollo**.

El marco de rendición de cuentas engloba dos componentes alineados: a) un marco de rendición de cuentas para las entidades, con 15 indicadores comunes a todo el sistema, que se centra en cuatro esferas: el liderazgo, la planificación estratégica y la gestión; la inclusividad; la programación; y la cultura institucional; y b) un sistema de calificación para que los equipos de las Naciones Unidas en los países rindan cuentas de su desempeño respecto de la inclusión de la discapacidad, que se está elaborando y cuya conclusión está prevista para el segundo semestre de 2019. El marco también incluye cronogramas, orientaciones técnicas y la atribución de **las responsabilidades necesarias para la plena aplicación de la política**.

Mediante la Estrategia, el sistema de las Naciones Unidas incorporará sistemáticamente los derechos de las **personas con discapacidad en su labor, tanto en el plano externo, mediante la programación, como en el interno**, y fomentará la confianza entre las personas con discapacidad para asegurar que se las valore

INTRODUCCIÓN

y se respeten su dignidad y sus derechos, y que dispongan en el lugar de trabajo de un entorno propicio para participar de manera plena y efectiva, en pie de igualdad con los demás.

La incorporación de un enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos, junto con otras medidas específicas, convertirá las preocupaciones y experiencias de las personas con discapacidad en una dimensión esencial de la elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de las políticas y los programas en las esferas política, económica y social, a fin de que las personas con discapacidad se beneficien igual que las demás. El objetivo final es lograr la igualdad de resultados y fomentar una cultura inclusiva dentro del sistema de las **Naciones Unidas**.

1

A. Antecedentes

1. En abril de 2018, el Comité Ejecutivo creado por el Secretario General destacó la necesidad urgente de que el sistema de las Naciones Unidas mejorara su desempeño con respecto a la inclusión de la **discapacidad¹ en el contexto del apoyo a los Estados Miembros para lograr la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, no dejar a nadie atrás y llegar primero a los más rezagados en todos los pilares **de las Naciones Unidas**.
2. A este respecto, en su decisión 2018/20, el Comité Ejecutivo esbozó las siguientes tareas:

¹ Por “inclusión de la discapacidad” se entiende la participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción e incorporación de sus derechos en la labor de la Organización, el desarrollo de programas específicos para las personas con discapacidad y la consideración de perspectivas relacionadas con la discapacidad, de conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Para ello se requiere el desarrollo y la aplicación de un enfoque coherente y sistemático de la inclusión de la discapacidad en todas las esferas de actuación y programación, tanto a nivel interno como externo. En el anexo I figuran las definiciones de los principales términos.

- a) La Oficina Ejecutiva del Secretario General debería coordinar un examen institucional del enfoque **aplicado actualmente por el sistema de las Naciones Unidas para incorporar la discapacidad en las actividades de la Organización**;
 - b) Sobre la base de la labor en curso y del examen mencionado, el subgrupo de trabajo del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias deberían elaborar una política, un plan de acción y un marco de rendición de cuentas para mejorar la accesibilidad en todo el sistema y la incorporación de los derechos de las personas con discapacidad en todas las actividades de la Organización.
3. El examen institucional se llevó a cabo en julio de 2018, bajo la dirección de la Oficina Ejecutiva del **Secretario General y con el apoyo de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad**. Entre sus principales conclusiones, que se tuvieron plenamente en cuenta al elaborar la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, figuran las siguientes:
- a) El sistema de las Naciones Unidas ha demostrado disponer de buenas prácticas para integrar la inclusión de la discapacidad, de lo que se deduce que el sistema tiene la capacidad de mejorar su desempeño; sin embargo, las buenas prácticas no son sistemáticas;
 - b) Se observan claras deficiencias en la integración de la inclusión de la discapacidad en todos los pilares del sistema de las Naciones Unidas a todos los niveles, lo que demuestra la falta de enfoques coherentes y amplios;
 - c) Si bien varias entidades de las Naciones Unidas han asumido responsabilidades pertinentes y específicas para incorporar la inclusión de la discapacidad, ninguna de ellas tiene la capacidad y la autoridad necesarias para coordinar, apoyar y supervisar activamente los progresos realizados.
4. **En la reunión del Grupo Superior de Gestión del Secretario General celebrada el 6 de diciembre de 2018** se examinaron los resultados del examen institucional y se llegó a la conclusión de que había un amplio **consenso sobre**:
- a) la necesidad de que los pilares de las Naciones Unidas incorporaran la inclusión de la discapacidad en toda su labor;
 - b) **la necesidad de abordar a fondo las conclusiones del examen aplicando la política, el plan de acción y el marco de rendición de cuentas en todo el sistema.**
5. El Secretario General pidió al Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión que, junto con el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, examinara los instrumentos internos necesarios para **incorporar las recomendaciones dimanantes del examen**.

6. La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad será decisiva para que el sistema de las Naciones Unidas pueda ayudar a los Estados Miembros a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a aplicar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Agenda para la Humanidad y el Marco de Sendái para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015**2030, entre otros instrumentos internacionales de derechos humanos, así como a cumplir sus compromisos humanitarios y de desarrollo.**

B. Objetivos de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad

7. La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, a través de su política y su marco de rendición de cuentas, es una estrategia integral para asegurar que el sistema de las Naciones Unidas esté en condiciones de lograr la inclusión de la discapacidad. Constituye la base de un progreso **sostenible y transformador hacia la inclusión de la discapacidad en todos los pilares de la labor de las Naciones Unidas**. La Estrategia actual se aplicará durante cinco años, tras los cuales se examinará y actualizará según sea necesario.

C. Política y marco de rendición de cuentas

8. La política encarna la visión de las Naciones Unidas en materia de inclusión de la discapacidad y reafirma un compromiso común al más alto nivel de la Organización. Establece las esferas y funciones en las que se centrarán las Naciones Unidas para alcanzar el objetivo de lograr la inclusión de la discapacidad.

9. El marco de rendición de cuentas, que permitirá supervisar la aplicación de la política, constará de dos **componentes alineados, a saber:**
 - a) **Un marco para la rendición de cuentas de las entidades, compuesto por 15 indicadores comunes** a todo el sistema que figuran en el presente documento y con arreglo los cuales todas las entidades de las Naciones Unidas presentarán informes anuales. El marco se centra en las cuatro esferas siguientes: el liderazgo, la planificación estratégica y la gestión; la inclusividad; la programación; y la cultura institucional;
 - b) Un sistema de calificación para que los equipos de las Naciones Unidas en los países rindan cuentas de su desempeño respecto de la inclusión de la discapacidad, centrado en la ejecución a nivel nacional y en los programas y procesos conjuntos, que está en curso de elaboración y será sometido a un proceso de validación por una muestra representativa de los equipos de las Naciones Unidas **en los países en el segundo semestre de 2019.**
10. El presente documento también incluye las modalidades de aplicación de la política en todo el sistema, a nivel interinstitucional y en cada entidad. Los informes anuales que todo el sistema habrá de presentar en relación con los indicadores del marco proporcionarán información detallada sobre los progresos alcanzados y facilitarán la reflexión y la formulación de planes de acción correctivos para todo el sistema y para cada una de las entidades, según sea necesario.

D. Proceso de elaboración

11. La elaboración de la Estrategia estuvo dirigida por el subgrupo de trabajo sobre la adopción de medidas para todo el sistema del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos **de las Personas con Discapacidad entre octubre de 2018 y marzo de 2019.**
12. La Estrategia se preparó con la participación intensiva de casi 60 entidades de las Naciones Unidas, redes interinstitucionales y organizaciones de la sociedad civil, así como en consulta con los Estados Miembros, y fue validada mediante ejercicios de prueba y validación en los que participaron 21 entidades **(los detalles pueden consultarse en el anexo II).**
13. **La Estrategia se inspiró en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, que ha sido reconocido por los Estados Miembros como un marco de rendición de cuentas pionero.**

II.

POLÍTICA PARA TODO EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

RE LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

A. Preámbulo

14. **Mediante la presente política, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se comprometen** a intensificar sus actividades de apoyo al logro de la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos, haciendo efectivos los compromisos convenidos a nivel mundial asumidos **en los tratados, conferencias y cumbres de las Naciones Unidas y en su seguimiento, en particular** la Agenda 2030, el Marco de Sendái, la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Vivienda y el Desarrollo Urbano Sostenible (Hábitat III), las múltiples resoluciones aprobadas por la Asamblea General y el Consejo de Derechos Humanos, la Cumbre Humanitaria Mundial y cualesquiera otros acuerdos que puedan adoptarse en el futuro.
15. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas reafirman que la observancia plena y completa **de los derechos humanos de todas las personas con discapacidad es un componente inalienable, indisociable e indivisible** de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, en consonancia con los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular la Convención **sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial**, así como los convenios aplicables de la Organización Internacional del Trabajo, y es esencial **para fomentar el desarrollo, los derechos humanos y la paz y la seguridad.**

16. Las organizaciones reconocen que los derechos humanos, la paz y la seguridad y el desarrollo sostenible para todos solo pueden disfrutarse si las personas con discapacidad, en toda su diversidad, son incluidas en la sociedad en pie de igualdad con las demás personas, como agentes de cambio y como beneficiarias de los resultados de la labor del sistema de las Naciones Unidas. Por lo tanto, es imperativo que la inclusión de la discapacidad se incorpore sistemáticamente en la labor de todas las **entidades de las Naciones Unidas**.

ESTRATEGIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

B. Declaración de política

17. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, individual y colectivamente, declaran su intención y su compromiso de seguir esforzándose por lograr el empoderamiento y la inclusión de las **personas con discapacidad y la toma en consideración de sus derechos humanos, su bienestar y sus perspectivas**. Las organizaciones incorporarán sistemáticamente los derechos de las personas con discapacidad en la labor de las Naciones Unidas, tanto a nivel externo, mediante la programación, como interno, y fomentarán la confianza entre las personas con discapacidad para asegurar que se las valore y se respeten su dignidad y sus derechos, y que dispongan en el lugar de trabajo de un entorno propicio para participar de manera plena y efectiva, en pie de igualdad con los demás.
18. De conformidad con el marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas (CEB/2017/1, anexo), las organizaciones se comprometen a asumir un liderazgo firme para que el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos se refleje en todas las políticas, programas, prácticas y resultados **institucionales**.
19. Las organizaciones se han comprometido a aprovechar las ventajas complementarias y comparativas **de cada entidad de las Naciones Unidas, entre otras cosas mediante mecanismos de coordinación** apropiados y programas conjuntos, para crear un entorno propicio, empoderar a las personas con discapacidad y encarar la exclusión y la discriminación por motivos de discapacidad en cualquiera de sus formas, incluida la discriminación múltiple e interseccional y la discriminación por asociación, incluso contra el personal que tiene familiares a cargo con discapacidad.
20. Las organizaciones intensificarán sus esfuerzos para lograr que, de manera progresiva, las personas con discapacidad, en toda su diversidad, tengan una representación empoderada y sustancialmente mayor en todas las categorías de empleados de las Naciones Unidas, en particular en los niveles de adopción **de decisiones**.

21. Las organizaciones utilizarán, compartirán y aprenderán de la diversidad de experiencias, conocimientos **especializados y culturas dentro del sistema de las Naciones Unidas como fuente de inspiración y** creatividad a fin de forjar una sólida alianza entre las organizaciones en un esfuerzo colectivo por lograr el objetivo común de promover y asegurar el empoderamiento y la inclusión de las personas con discapacidad **y sus derechos humanos en su labor.**

C. Estrategia

22. La integración de la discapacidad, en combinación con medidas específicas, constituye la estrategia clave para lograr la inclusión y el empoderamiento de las personas con discapacidad y sus derechos humanos. La integración de un enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos consiste en asegurar que los derechos de las personas con discapacidad se incorporen en la labor de la Organización, velar por la participación significativa de estas personas y evaluar los efectos que pueda tener sobre ellas cualquier política o programa. También es un modo de lograr que las preocupaciones **y experiencias de las personas con discapacidad constituyan una dimensión esencial de la elaboración,** aplicación, supervisión y evaluación de las políticas y los programas en las esferas política, económica y social, a fin de que las personas con discapacidad se beneficien igual que las demás y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de resultados y fomentar una cultura inclusiva dentro **del sistema de las Naciones Unidas.**

23. Las organizaciones adoptarán un enfoque interseccional para abordar las consecuencias estructurales y dinámicas de la interacción entre las formas múltiples e interseccionales de discriminación, entre otras cosas teniendo en cuenta todas las condiciones que pueden hacer que la experiencia de vida de **las personas con discapacidad sea sustancialmente distinta, sobre la base de factores como el sexo, la edad, la identidad de género, la religión, la raza, el origen étnico, la clase social y otros motivos.**
24. Para poner en práctica la estrategia de inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos, es esencial que todo el sistema de las Naciones Unidas disponga de un marco de rendición de cuentas para informar sobre la aplicación de la política. Este marco incluirá los indicadores, los cronogramas, la orientación técnica y la asignación de responsabilidades que sean necesarios para la plena aplicación de la política. Ello facilitará la planificación en todo el sistema para determinar las ventajas comparativas de las Naciones Unidas y de las distintas entidades y reducir la duplicación; la evaluación de los progresos y las deficiencias en todos los niveles de la labor de la Organización **respecto del empoderamiento y la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos**, su bienestar y sus perspectivas en las políticas y en los planos internacional, regional y nacional; y el seguimiento de los resultados de cada entidad y del sistema en su conjunto. Mediante el marco de rendición de cuentas, todo el personal de las Naciones Unidas comprenderá plenamente su papel en **la promoción y facilitación de la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos**, su bienestar y sus perspectivas en toda la Organización, y estará facultado para desempeñar ese papel. Cada una de las entidades de las Naciones Unidas conservará su capacidad para añadir o mejorar sus propios enfoques de rendición de cuentas y para tener en cuenta sus mandatos y funciones específicos.
25. Las redes interinstitucionales de las Naciones Unidas y las redes internas de las diversas entidades, como las de los coordinadores de las cuestiones relativas a la discapacidad y la accesibilidad, los grupos de trabajo interdepartamentales y los sindicatos y federaciones del personal, apoyarán **activamente la aplicación de la política.**
26. **Entre los principales elementos de la Estrategia destacan los siguientes:**

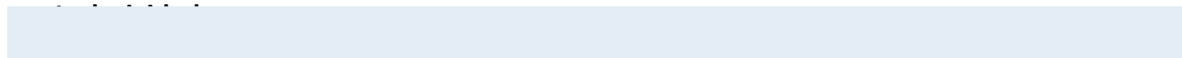
Planificación estratégica y gestión

a) Planificación estratégica en lo que respecta a la inclusión y el empoderamiento de las personas con discapacidad y la observancia de sus derechos humanos. Esta planificación y programación inclusiva se fortalecerán aún más en todo el sistema de las Naciones Unidas, mediante la celebración de estrechas consultas y la colaboración activa con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad. A nivel de todo el sistema, las organizaciones de las Naciones Unidas planificarán, aplicarán e informarán de sus contribuciones a la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos en relación con la plena consecución de los Objetivos de

Desarrollo Sostenible, incluso en los países. En sus documentos principales de planificación estratégica, las entidades de las Naciones Unidas incluirán una reflexión sobre la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos en relación con los Objetivos y otros compromisos internacionales, y desde la perspectiva de sus respectivos mandatos. El enfoque basado en los resultados se centrará en los procesos institucionales, en cómo dichos procesos conducen a los resultados deseados y, una vez que se hayan institucionalizado los elementos del marco de rendición de cuentas relativos a la integración, en la rendición de cuentas por los resultados de las actividades normativas y de desarrollo; **b) Coherencia, coordinación y gestión de los conocimientos y de la información.** La coherencia y la coordinación de la labor de aplicación de una estrategia para la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos son esenciales para obtener resultados significativos en el logro

de los objetivos acordados que se reflejan en el marco de rendición de cuentas. Los mecanismos de coordinación humanitaria a nivel mundial y nacional son particularmente importantes para las personas con discapacidad en situaciones de crisis y emergencia. Sin perjuicio de los mandatos específicos de las entidades de las Naciones Unidas, el sistema en su conjunto debe reforzar los objetivos comunes y la coherencia de los métodos de trabajo para promover la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos. Esto reviste especial importancia a nivel nacional, para que los Estados Miembros puedan interactuar con un equipo de las Naciones Unidas en el país que sea coherente. Habida cuenta del carácter multisectorial de las políticas inclusivas de la discapacidad, será fundamental contar con plataformas de programación conjunta eficaces para favorecer la coordinación y aprovechar las ventajas comparativas de las distintas entidades de las Naciones Unidas. Se mejorará la gestión de los conocimientos para incluir las experiencias, los conocimientos especializados y las prácticas de diversas entidades de las Naciones Unidas en relación con la integración de la inclusión de la discapacidad, para su aprovechamiento por las propias entidades, los equipos de las Naciones Unidas en los países, los Estados Miembros y otros asociados;

- c) **Supervisión a través del seguimiento, la evaluación y la auditoría.** La mejora de la supervisión mediante el perfeccionamiento de los procedimientos de seguimiento, evaluación y auditoría es fundamental para asegurar que las entidades de las Naciones Unidas rindan cuentas de su desempeño en la inclusión de las personas con discapacidad y sus derechos humanos; inclusividad.



Los elementos de la presente sección son intersectoriales y deberían considerarse como medios facilitadores de la aplicación de la política:

- d) **Participación.** Las Naciones Unidas, en la elaboración y aplicación de marcos normativos y políticas, **y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad**, celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con todas las personas con discapacidad, incluidas las mujeres y los niños con discapacidad y los

más marginados, a través de las organizaciones que los representan. Los funcionarios con discapacidad y los que tienen familiares con discapacidad a su cargo también serán consultados y participarán, directamente y a través de los sindicatos y las federaciones del personal, especialmente en las cuestiones relacionadas con su desarrollo profesional, su bienestar, las prestaciones sociales y la cobertura sanitaria;

- e) **Datos.** La falta de datos relacionados con la discapacidad, particularmente datos cualitativos y desglosados, es uno de los principales obstáculos para la evaluación precisa de la inclusión de la discapacidad en los contextos humanitario y de desarrollo. La política y el marco de rendición de cuentas que la acompaña tratarán de subsanar esa carencia. Las entidades se comprometen a respetar los principios de protección de los datos personales y de privacidad de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación² u otros instrumentos que establezcan criterios similares o más estrictos, y garantizarán la confidencialidad de los datos personales;
- f) **Diseño universal, accesibilidad y ajustes razonables.** Las Naciones Unidas aplicarán los principios del diseño universal en todas sus políticas y programas. Los obstáculos a la accesibilidad deben identificarse, encararse y eliminarse adecuadamente. Las personas con discapacidad que colaboren con las Naciones Unidas en cualquier calidad y el personal que tenga familiares con discapacidad a su cargo tienen derecho a ajustes razonables;

- g) **Desarrollo de la capacidad.** El desarrollo o el fortalecimiento de la capacidad y la competencia del personal en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad es esencial para la integración satisfactoria de la perspectiva de la discapacidad en las políticas y los programas. Los funcionarios que se ocupan del diseño y la ejecución de los programas, así como los que se encargan de los servicios de asesoramiento técnico, necesitan que se fomente su capacidad para asegurar que el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos se refleje siempre en su labor. Las deficiencias de capacidad se subsanarán de manera integral y sistemática, entre otras cosas mediante campañas de sensibilización y capacitación a nivel individual, de las entidades y de todo el sistema;
- h) **Sensibilización y fomento de la confianza.** El sistema de las Naciones Unidas velará por que la comunicación interna y externa sea inclusiva y respetuosa de las personas con discapacidad y sus derechos, a fin de, entre otras cosas, reducir y, en última instancia, eliminar el estigma y la

² Pueden consultarse en www.unsystem.org/personal-data-protection-and-privacy-principles.

discriminación. Además, el sistema garantizará una cultura institucional que reconozca y valore a las personas con discapacidad;

- i) **Recursos humanos y financieros.** Se asignarán recursos humanos y financieros suficientes para la inclusión de la discapacidad, lo que entrañará una mejor utilización de los recursos actuales, su armonización con los resultados previstos y la asignación de recursos adicionales, según sea necesario.

D. Examen de la política

27. La política se someterá a un examen externo al cabo de cinco años.

III.

MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LAS ENTIDADES

A. Sinopsis

28. El marco de rendición de cuentas de las entidades abarca las principales funciones organizativas a nivel institucional, entre ellas: la planificación estratégica, la programación, el desarrollo de la capacidad, las prácticas de contratación y la gestión de los recursos humanos, la accesibilidad y los ajustes razonables.
29. El marco incluye indicadores que especifican las esferas básicas de responsabilidad de las Naciones Unidas en su conjunto y de los distintos departamentos y dependencias en relación con la integración de la inclusión de la discapacidad. Los 15 indicadores de resultados se evaluarán conforme a una escala graduada y apoyarán la mejora progresiva de la integración de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas. La agregación de los informes de todo el sistema de las Naciones Unidas facilitará:
 - a) La planificación a nivel de todo el sistema para determinar la ventaja comparativa de las Naciones Unidas y de las distintas entidades, promover sinergias y reducir la duplicación;
 - b) La evaluación de los progresos logrados y las carencias detectadas en la labor de la Organización **para integrar la inclusión de la discapacidad.**
30. Se prevé que todo el sistema de las Naciones Unidas presente informes de conformidad con el marco de rendición de cuentas. No obstante, dada la variedad de funciones que desempeñan las distintas entidades, no todos los indicadores del marco son aplicables a todas ellas. El marco ha sido diseñado para que todas las organizaciones puedan promover la inclusión de la discapacidad y seguir los progresos alcanzados de una manera clara y efectiva, asegurando así que todas las entidades supervisen sus **progresos e integren la inclusión de la discapacidad.**

31. El marco se basa en un modelo descentralizado, según el cual incumbe a cada uno de los funcionarios, dependencias y departamentos rendir cuentas por el cumplimiento y la superación de los requisitos correspondientes a los distintos indicadores. Ello se debe a que la inclusión de la discapacidad es **responsabilidad de todo el personal de las Naciones Unidas. Las dependencias y los coordinadores de las** cuestiones relacionadas con la discapacidad se encargarán de estimular y coordinar el cumplimiento y la superación de los requisitos, pero no se puede esperar que las Naciones Unidas estén en condiciones de cumplir su cometido en este ámbito sin el pleno apoyo de toda la Organización.
32. Durante la elaboración de la Estrategia se tuvieron en cuenta las sinergias con otros mecanismos de **rendición de cuentas de las Naciones Unidas, en particular el Plan de Acción para Todo el Sistema** de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y los indicadores

- **ESTRATEGIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD**

del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, sinergias que se fortalecerán aún más durante la puesta en práctica de la Estrategia, teniendo en cuenta las observaciones y aportaciones, según proceda, del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, el Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Grupo de las Naciones **Unidas para el Desarrollo Sostenible.**

33. Al igual que otros marcos de rendición de cuentas de las Naciones Unidas, el marco de rendición de cuentas de las entidades utiliza un sistema de puntuación gradual que consta de cinco calificaciones:
- **Supera** los requisitos
 - **Cumple** los requisitos
 - **Se acerca** a los requisitos
 - **Sin datos**
 - **No se aplica**
34. El marco de indicadores irá acompañado de orientaciones y ejemplos de buenas prácticas para facilitar su utilización. Las orientaciones se actualizarán según sea necesario y establecerán claramente cómo calificar el desempeño de las entidades. La calificación “cumple los requisitos” es el mínimo al que deben aspirar todas las entidades de las Naciones Unidas, que también deben comprometerse a superar los requisitos con el paso del tiempo. Debería darse la calificación “sin datos” en los casos en que las entidades no estén llevando a cabo actividades relacionadas con el indicador, y “no se aplica” cuando los requisitos del indicador no sean pertinentes.

B. Aplicación

Coordinación general

35. Se ha designado a la Asesora Superior sobre Políticas del Secretario General para que apoye en un primer momento las actividades de dirección, orientación y coordinación de alto nivel en relación con la aplicación de la Estrategia. Los arreglos institucionales más amplios se revisarán a la luz de esta **decisión**.

36. Se alienta a las entidades a que presenten informes anuales de conformidad con el marco, proporcionen información actualizada sobre su desempeño a sus respectivos órganos rectores y hagan públicos **sus informes**.

37. Las entidades deben nombrar custodios, que serán los principales responsables de cumplir o superar los requisitos de los indicadores específicos en su esfera de especialización (por ejemplo, la planificación estratégica, la evaluación o los recursos humanos) y establecer mecanismos internos para garantizar **una presentación de informes rigurosa y precisa**.

38. Si las entidades no cumplen o superan los requisitos, elaborarán un plan de acción correctivo en el que expondrán sus planes para mejorar su desempeño. Los planes incluirán:

- a) Una lista de los aspectos susceptibles de mejora, que esbozará todas las esferas en las que no se hayan cumplido los requisitos;
- b) Un cronograma para la mejora: los cronogramas deben ser realistas y establecer claramente cuándo la entidad cumplirá o superará los requisitos;
- c) Quién es responsable del seguimiento: como se indicó anteriormente, la responsabilidad recaerá principalmente en los custodios y su departamento o dependencia;
- d) Los recursos necesarios: si se necesitan recursos para mejorar, debe indicarse claramente. La **indicación de las necesidades de recursos no compromete a las entidades de las Naciones Unidas a** asignar los fondos, sino que proporciona una orientación teórica sobre las necesidades de recursos **estimadas. Las entidades deberían proporcionar información detallada sobre los fondos necesarios** para sufragar los gastos distintos de los de personal, como, por ejemplo, los costos de la formación, los ajustes razonables y la programación;

- e) Las propuestas de mejora: las entidades deberán incluir las actividades previstas para mejorar el desempeño, como el desarrollo de una política de integración de la discapacidad o la realización de actividades de capacitación.

39. Las redes y mecanismos interinstitucionales desempeñarán un papel importante en la aplicación de la **Estrategia**:

- a) El Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fortalecerá su capacidad de comunicación y coordinación y prestará especial **atención a apoyar la aplicación adecuada del marco de rendición de cuentas de las entidades. Se alentará** a todas las entidades de las Naciones Unidas a formar parte del Grupo;
 - b) Se prevé la colaboración con la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad, en particular en el contexto de la programación conjunta de las Naciones Unidas y el desarrollo de la capacidad del personal de las Naciones Unidas;
 - c) La Oficina de Coordinación para el Desarrollo, en colaboración con las oficinas regionales de las Naciones Unidas, apoyará la inclusión efectiva de la discapacidad a nivel regional y entre los equipos de las Naciones Unidas en los países mediante, entre otras cosas, las orientaciones y demás **documentación conexa del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Marco de Gestión y Rendición de Cuentas**;
 - d) **Los grupos de resultados del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible mantendrán** la inclusión de la discapacidad como tema permanente del programa;
 - e) El Comité Permanente entre Organismos ultimaré sus directrices sobre la inclusión de las personas con discapacidad y apoyará su aplicación a nivel nacional. Además, el Comité velará por que los **instrumentos del ciclo de programación humanitaria, incluida la descripción general de las necesidades humanitarias y los planes de respuesta humanitaria, incluyan a las personas con discapacidad.**
40. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión, el Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible examinarán, en el contexto de sus respectivos mandatos, los progresos realizados en la aplicación de la política, incluidas las medidas de

seguimiento, según proceda, al menos cada dos años, sobre la base de un informe al respecto preparado por la Asesora **Superior**.

C. Indicadores

LIDERAZGO, PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN	INCLUSIVIDAD	PROGRAMACIÓN	CULTURA INSTITUCIONAL
1. Liderazgo	5. Consulta a las personas con discapacidad	9. Programas y proyectos	13. Empleo
2. Planificación estratégica	6. Accesibilidad	10. Evaluación	14. Desarrollo de la capacidad del personal
3. Política o estrategia específica sobre discapacidad	6.1. Conferencias y eventos	11. Documentos de los programas para los países	15. Comunicación
4. Estructura institucional	7. Ajustes razonables	12. Iniciativas conjuntas	
	8. Adquisiciones		

INDICADOR 1: LIDERAZGO

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad tanto interna como públicamente	El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad tanto interna como públicamente La aplicación de la política o estrategia de la entidad en materia de discapacidad es examinada anualmente por el personal directivo superior y se adoptan las medidas correctivas necesarias	El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad tanto interna como públicamente La aplicación de la política o estrategia de la entidad en materia de discapacidad es examinada anualmente por el personal directivo superior y se adoptan las medidas correctivas necesarias Se ha establecido un mecanismo específico para el personal directivo superior para garantizar la rendición de cuentas sobre la inclusión de la discapacidad

INDICADOR 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
El compromiso de la entidad con la inclusión de la discapacidad figura en la sinopsis o en el preámbulo del documento principal de planificación estratégica	El compromiso de la entidad con la inclusión de la discapacidad figura en la sinopsis o en el preámbulo del documento principal de planificación estratégica El compromiso de la entidad con la inclusión específica y generalizada de la discapacidad se refleja en las declaraciones de resultados o los indicadores del documento principal de planificación estratégica En el documento principal de planificación estratégica los datos se desglosan por discapacidad y sexo, según proceda	El compromiso de la entidad con la inclusión de la discapacidad figura en la sinopsis o en el preámbulo del documento principal de planificación estratégica El compromiso de la entidad con la inclusión específica y generalizada de la discapacidad se refleja en las declaraciones de resultados o los indicadores del documento principal de planificación estratégica En el documento principal de planificación estratégica los datos se desglosan por discapacidad y sexo, según proceda Se ha implantado un sistema para hacer un seguimiento de los recursos asignados a la inclusión de la discapacidad en toda la entidad

INDICADOR 3: POLÍTICA O ESTRATEGIA ESPECÍFICA SOBRE DISCAPACIDAD

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
----------------------------	-----------------------	-----------------------

Se ha establecido una política o	Se ha establecido y aplicado una	Se ha establecido y aplicado una
SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
La entidad cuenta con una dependencia o una persona con conocimientos especializados sustantivos sobre el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos	La entidad cuenta con una dependencia o una persona con conocimientos especializados sustantivos sobre el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos	La entidad cuenta con una dependencia o una persona con conocimientos especializados sustantivos sobre el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos. La entidad proporciona al órgano rector o su equivalente, al menos cada dos años, información actualizada sobre la aplicación de la política o estrategia y aplica las medidas correctivas que sean necesarias
	La entidad coordina una red de coordinadores en materia de discapacidad que incluye todos los departamentos y oficinas nacionales pertinentes	La entidad coordina una red de coordinadores en materia de discapacidad que incluye todos los departamentos y oficinas nacionales pertinentes
		La entidad celebra una reunión de la red de coordinadores al menos una vez al año

INDICADOR 5: CONSULTA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Se celebran consultas estrechas y sistemáticas con las organizaciones de personas con discapacidad y se recaba su participación activa en todas las cuestiones específicas sobre discapacidad	Se celebran consultas estrechas y sistemáticas con las organizaciones de personas con discapacidad y se recaba su participación activa en todas las cuestiones específicas sobre discapacidad y en otras cuestiones más amplias	Se celebran consultas estrechas y sistemáticas con las organizaciones de personas con discapacidad y se recaba su participación activa en todas las cuestiones específicas sobre discapacidad y en otras cuestiones más amplias

INDICADOR 4: ESTRUCTURA INSTITUCIONAL

Se han establecido directrices	Se han establecido directrices	Se han establecido directrices
SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Se ha completado la evaluación de referencia sobre accesibilidad	Se ha adoptado y aplicado una política o estrategia de accesibilidad	La entidad mantiene alianzas con organizaciones de personas con discapacidad a nivel de la sede y orientaciones sobre la colaboración con diversas organizaciones de personas con discapacidad a nivel regional y nacional. Se lleva a cabo una revisión o evaluación de la política o estrategia al menos cada cinco años

INDICADOR 6.1: CONFERENCIAS Y EVENTOS

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Se ha completado la evaluación de referencia sobre accesibilidad y los ajustes razonables para conferencias y eventos	Se ha completado la evaluación de referencia sobre accesibilidad y los ajustes razonables para conferencias y eventos Se han establecido políticas y directrices sobre la accesibilidad de los servicios e instalaciones de conferencias y se han fijado y cumplido los objetivos de accesibilidad	Se ha completado la evaluación de referencia sobre accesibilidad y los ajustes razonables para conferencias y eventos Se han establecido políticas y directrices sobre la accesibilidad de los servicios e instalaciones de conferencias y se han fijado y cumplido los objetivos de accesibilidad El plan de acción para la accesibilidad de los servicios y actividades de conferencias se evalúa cada año y se revisa según proceda

INDICADOR 6: ACCESIBILIDAD

INDICADOR 7: AJUSTES RAZONABLES

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Se está elaborando una política o estrategia de ajustes razonables	Se ha aplicado una política o estrategia de ajustes razonables, incluido un mecanismo dotado de financiación suficiente	Se ha aplicado una política o estrategia de ajustes razonables, incluido un mecanismo dotado de financiación suficiente La entidad mantiene un registro de los ajustes razonables solicitados y proporcionados, así como del grado de satisfacción con los ajustes razonables realizados

INDICADOR 8: ADQUISICIONES

SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Las políticas de adquisición garantizan que los bienes y servicios pertinentes adquiridos sean accesibles o no creen nuevos obstáculos Las políticas de adquisición garantizan que el proceso de adquisición sea accesible	Las políticas de adquisición garantizan que los bienes y servicios pertinentes adquiridos sean accesibles o no creen nuevos obstáculos Las políticas de adquisición garantizan que el proceso de adquisición sea accesible	Las políticas de adquisición garantizan que los bienes y servicios pertinentes adquiridos sean accesibles o no creen nuevos obstáculos Las políticas de adquisición garantizan que el proceso de adquisición sea accesible

INDICADOR		
	Se establece y se cumple el objetivo relativo al número o porcentaje de documentos de adquisición pertinentes que tienen como requisito obligatorio la accesibilidad	Se establece y se cumple el objetivo relativo al número o porcentaje de documentos de adquisición pertinentes que tienen como requisito obligatorio la accesibilidad La política de adquisiciones promueve las compras a proveedores que tienen en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, y se han elaborado directrices al respecto
SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Se ha adoptado una nota orientativa o equivalente sobre la integración de la inclusión de la discapacidad en todas las etapas del ciclo del programa o proyecto	Se ha adoptado una nota orientativa o equivalente sobre la integración de la inclusión de la discapacidad en todas las etapas del ciclo del programa o proyecto La entidad establece y cumple el nivel mínimo de programas y proyectos que incorporan la inclusión de la discapacidad	Se ha adoptado una nota orientativa o equivalente sobre la integración de la inclusión de la discapacidad en todas las etapas del ciclo del programa o proyecto La entidad establece y supera el nivel mínimo de programas y proyectos que incorporan la inclusión de la discapacidad
INDICADOR 10: EVALUACIÓN		
SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Las directrices de evaluación contienen orientaciones sobre cómo abordar la inclusión de la discapacidad	Las directrices de evaluación contienen orientaciones sobre cómo abordar la inclusión de la discapacidad	Las directrices de evaluación contienen orientaciones sobre cómo abordar la inclusión de la discapacidad

9: PROGRAMAS Y PROYECTOS

INDICADOR		
	La inclusión de la discapacidad se integra de manera efectiva en todo el proceso de evaluación y se refleja en el mandato, la concepción y los informes de evaluación	La inclusión de la discapacidad se integra de manera efectiva en todo el proceso de evaluación y se refleja en el mandato, la concepción y los informes de evaluación Se realiza un metaanálisis de las constataciones, conclusiones y recomendaciones de la evaluación sobre la inclusión de la discapacidad al menos cada cinco años
SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Las orientaciones sobre los documentos de los programas para	Las orientaciones sobre los documentos de los programas para	Las orientaciones sobre los documentos de los programas para
INDICADOR 12: INICIATIVAS CONJUNTAS		
SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
La entidad participa activamente en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad	correspondiente programación sobre la inclusión de la discapacidad participa activamente en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad Existe un programa o iniciativa conjunta	incluyen análisis y la correspondiente programación sobre la inclusión de la discapacidad participa activamente en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad procesos de gestión de los conocimientos promueven una integración de la inclusión de la discapacidad en los documentos de los programas para los países

11: DOCUMENTOS DE LOS PROGRAMAS PARA LOS PAÍSES

INDICADOR		
SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
La política o estrategia de empleo y otras políticas o estrategias relacionadas con los recursos humanos incluyen disposiciones para atraer, contratar y retener a empleados con discapacidad y promover su desarrollo profesional	La política o estrategia de empleo y otras políticas o estrategias relacionadas con los recursos humanos incluyen disposiciones para atraer, contratar y retener a empleados con discapacidad y promover su desarrollo profesional El grado de satisfacción y bienestar comunicado por los empleados con discapacidad es similar al del resto del personal	La política o estrategia de empleo y otras políticas o estrategias relacionadas con los recursos humanos incluyen disposiciones para atraer, contratar y retener a empleados con discapacidad y promover su desarrollo profesional El grado de satisfacción y bienestar comunicado por los empleados con discapacidad es similar al del resto del personal Ha aumentado el número de personas con discapacidad que se incorporan a la organización mediante prácticas de contratación selectivas o generales

13: EMPLEO

INDICADOR		
SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS
Se dispone de oportunidades de aprendizaje o capacitación en toda la entidad para aumentar la capacidad del personal a todos los niveles en materia de inclusión de la discapacidad	Se dispone de oportunidades de aprendizaje o capacitación en toda la entidad para aumentar la capacidad del personal a todos los niveles en materia de inclusión de la discapacidad La conclusión satisfactoria de las actividades de aprendizaje y la utilización de los recursos de aprendizaje disponibles para la inclusión de la discapacidad son obligatorias y objeto de seguimiento	Se dispone de oportunidades de aprendizaje o capacitación en toda la entidad para aumentar la capacidad del personal a todos los niveles en materia de inclusión de la discapacidad La conclusión satisfactoria de las actividades de aprendizaje y la utilización de los recursos de aprendizaje disponibles para la inclusión de la discapacidad son obligatorias y objeto de seguimiento Se dispone de actividades y recursos de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad diseñados a medida para, entre otros, el personal directivo superior y los representantes de los sindicatos del personal
INDICADOR 15: COMUNICACIÓN		
SE ACERCA A LOS REQUISITOS	CUMPLE LOS REQUISITOS	SUPERA LOS REQUISITOS

14: DESARROLLO DE LA CAPACIDAD DEL PERSONAL

INDICADOR

Se han establecido directrices o procedimientos para garantizar que la **comunicación interna y externa sea respetuosa con las personas con discapacidad**

Se han establecido directrices o procedimientos para garantizar que la **comunicación interna y externa sea respetuosa con las personas con discapacidad**

En las comunicaciones generales se hace referencia a las personas con discapacidad

Se han establecido directrices o procedimientos para garantizar que la comunicación interna y externa sea respetuosa con las personas con discapacidad

En las comunicaciones generales se hace referencia a las personas con discapacidad

Se lleva a cabo una campaña de **comunicación sobre la inclusión de la discapacidad** al menos cada dos años

ANEXO I

Principales conceptos y definiciones

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 (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 1)
INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD	La participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción de sus derechos y la consideración de perspectivas relacionadas con la discapacidad, de conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
INTEGRACIÓN DE LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD	Un enfoque coherente y sistemático de la inclusión de la discapacidad en todas las esferas de actuación y programación
ENFOQUE DOBLE	La incorporación de medidas que tengan en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de todas las políticas y programas, y la puesta en marcha de iniciativas específicas sobre la discapacidad para apoyar el empoderamiento de las personas con discapacidad. La combinación de estrategias de incorporación y asistencia específica debe adaptarse a las necesidades concretas de cada comunidad, pero el objetivo general debe ser siempre el de integrar e incluir a las personas con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad y del desarrollo (E/CN.5/2012/6, párr. 12)
CONFORME A LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Aquellas políticas y prácticas que se ajustan a los principios y obligaciones generales enunciados en la Convención, así como a los criterios que aplica el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para interpretar la Convención

ANEXO II

Participación en el proceso de consulta

ACCESIBILIDAD	La facilitación del acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales (Convención, art. 9)
DISEÑO UNIVERSAL	El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten (Convención, art. 2)
DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE DISCAPACIDAD	Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Convención, art. 2)
AJUSTES RAZONABLES	Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Convención, art. 2)
ORGANIZACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Organizaciones integradas por una mayoría de personas con discapacidad — como mínimo la mitad de sus miembros— y regidas, encabezadas y dirigidas por personas con discapacidad (CRPD/C/11/2, anexo II, párr. 3). Esas organizaciones deberían basarse en los principios y derechos reconocidos en la Convención , comprometerse a aplicarlos y respetarlos plenamente (CRPD/C/ GC/7, párr. 11)

Se celebraron consultas iniciales entre octubre y diciembre de 2018 mediante reuniones virtuales del subgrupo de trabajo del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que está integrado por los coordinadores de las cuestiones relacionadas con la discapacidad de 28 entidades de las Naciones Unidas y 2 organizaciones de la sociedad civil.

A principios de enero de 2019 se distribuyó un borrador preliminar de los documentos, se celebraron consultas bilaterales con 11 entidades de las Naciones Unidas para recabar información sobre el borrador y se recibieron observaciones escritas de 16 entidades de las Naciones Unidas al respecto. Además, el 24 de enero de 2019 se celebró un taller que reunió a 56 participantes en representación de 22 entidades de las Naciones Unidas y 2 organizaciones de la sociedad civil para entablar conversaciones sobre los documentos y formular observaciones.

Como resultado de las consultas, se preparó un borrador revisado de los documentos que se distribuyó a principios de febrero y que sirvió de base para celebrar reuniones informativas, consultas adicionales y exhaustivas sesiones de prueba y validación con 22 entidades de las Naciones Unidas en Ginebra, Nueva York y Bangkok, así como por teléfono con entidades de las Naciones Unidas en Roma y Ammán, entre el 19 de febrero y el 1 de marzo de 2019. Se recibieron observaciones por escrito de 13 entidades de las Naciones Unidas sobre los borradores revisados.

En febrero de 2019, la secretaría del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, a fin de apoyar el proceso de elaboración, distribuyó entre sus miembros una encuesta sobre las iniciativas de inclusión de la discapacidad que se estaban llevando a cabo. También participaron en el proceso seis redes interinstitucionales, mediante una sesión de información destinada específicamente a la Red de Recursos Humanos y la presentación de varias aportaciones por escrito.

Sobre la base de los resultados de las consultas y reuniones informativas y de las sesiones de prueba y validación, se preparó un borrador final de los documentos que se distribuyó a principios de marzo de 2019. Se recibieron observaciones sobre esa versión de ocho entidades, y el Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad respaldó oficialmente los documentos el 14 de marzo, a fin de presentarlos al Comité de Alto Nivel sobre Gestión y al Comité de Alto Nivel sobre Programas para que estos los examinaran.

Desde el principio, las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan han desempeñado un papel activo, entre otras cosas mediante su participación en exposiciones informativas y reuniones y a través **de sus contribuciones al proceso de redacción. La Alianza Internacional de la Discapacidad, una organización** coordinadora que agrupa a diversas organizaciones de personas con discapacidad, ha participado activamente en el proceso. El Consorcio Internacional de Discapacidad y Desarrollo, una organización de la sociedad civil que se ocupa de cuestiones relacionadas con la discapacidad, contribuyó a la redacción de los documentos.

Además, el personal con discapacidad ha participado en las reuniones informativas, las consultas y los talleres de prueba y validación.

En total, casi 300 personas de unas 60 entidades de las Naciones Unidas, sindicatos del personal y organizaciones de la sociedad civil colaboraron directamente con el equipo de facilitación en la elaboración de los instrumentos, y aún fueron más las personas que proporcionaron comentarios tras haber sido informadas por colegas que habían participado directamente en este proceso.

Borrador preliminar (enero de 2019)

<i>Consultas/reuniones</i>	<i>Taller mundial en Nueva York</i>		<i>Observaciones escritas</i>	
1. Secretaría de la JJE	1. Secretaría de la JJE	14. DAGGC	1. Secretaría de la JJE	10. ONU-Mujeres
2. OIT	2. OESG	15. DEPCG	2. Secretaría de la Convención	11. DAES
3. OIM	3. CESPAP	16. DOS	3. CESPAP	12. DEPCG
4. OCAH	4. CESPAP	17. OCRNY	4. CESPAP	13. DOS
5. ACNUDH	5. IDA ^a	18. PNUD	5. IDDC ^a	14. UNFPA
6. DEPCG	6. IDDC ^a	19. UNFPA	6. OIM	15. ONUG
7. DOS	7. OIT	20. ACNUR	7. Enviado Especial sobre la Discapacidad y la Accesibilidad	16. UNPRPD
8. ACNUR	8. OIM	21. UNICEF	8. Sindicato del Personal	17. OOPS
9. UNICEF	9. ACNUDH	22. ONUG	9. ONU-Hábitat	
10. ONUG	10. Sindicato del Personal	23. UNOPS		
11. OMS	11. ONU-Mujeres	24. UNPRPD		
12. OMPI	12. OCD	25. PMA		
	13. DAES	26. Banco Mundial		

^a Organización de la sociedad civil.

Nota: En los cuadros se utilizan las siglas siguientes: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; AIF, Asociación Internacional de Fomento; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; CIIGB, Centro Internacional de Ingeniería Genética y Biotecnología; DAES, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; DAGGC, Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias; DAPCP, Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz; DCG, Departamento de Comunicación Global; DEPCG, Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión; DOP, Departamento de Operaciones de Paz; DOS, Departamento del Espacio; DS, Departamento de Seguridad; FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; FIDA, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola; IDDC, Consorcio Internacional de Discapacidad y Desarrollo; JJE, Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación; OACI, Organización de Aviación Civil Internacional; OCAH, Oficina de Coordinación de OACI; OESG, Organización de Asuntos Humanitarios; OCD, Oficina de Coordinación del Desarrollo; OIT, Oficina Ejecutiva del Secretario General; OIM, Organización Internacional para las Migraciones; OIT, Organización Internacional del Trabajo; OMC, Organización

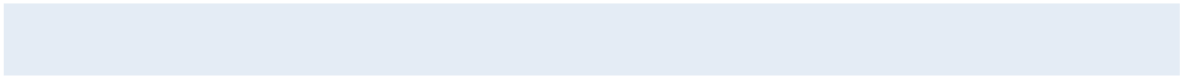
Mundial del Comercio; OMI, Organización Marítima Internacional; OMM, Organización Meteorológica Mundial; OMPI, Organización Mundial de la Salud; OMT, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual; OMS, Organización Mundial de la Salud; OMT, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual; Turismo; ONUDI, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONU-Hábitat, Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos; ONU-Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres; ONUSIDA, Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida; OOPS, Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente; OPAQ, Organización para la Prohibición de las Armas Químicas; OTIC, Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones; PMA, Programa Mundial de Alimentos; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; UIT, Unión Internacional de Telecomunicaciones; UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNOPS, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos; UNPRPD, Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Primer borrador (febrero de 2019)

<i>Consultas/reuniones</i>	<i>Prueba/validación</i>	<i>Comentarios escritos</i>
1. OIM	1. CESPAP 14. DOP ^b	1. CESPAP
	2. FAO 15. DAPCP ^b	2. FAO
	3. FIDA 16. DS ^b	3. IDDC ^a
	4. OIT 17. PNUD	4. OIT
	5. UIT 18. UNICEF	5. ONU-Mujeres
	6. ACNUDH 19. ONUG	6. DAES
	7. ONU-Mujeres 20. OOPS	7. DEPCG
	8. OCD ^b 21. OMS	8. PNUD
	9. DAES	9. UNFPA
	10. DAGGC ^b	10. ACNUR
	11. DCG ^b	11. UNPRPD
	12. DEPCG ^b	12. OMPI
	13. DOS ^b	13. ONUDI

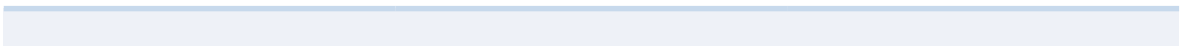
^a Organización de la sociedad civil.

^b Participó en la sesión de prueba/validación a nivel de toda la Secretaría.



Comentarios escritos

1. Federaciones del personal	4. UNFPA	7. PMA
2. ONU-Mujeres	5. ACNUR	8. OMS
3. DOS 6. UNICEF 9. ONUDI		



FUENTE:

https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf