



**REPÚBLICA DE HONDURAS
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA**

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN,
ACCESIBILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**DATOS DEL
DOCUMENTO**

Institución	Instituto Nacional de Estadística (INE) — Honduras
Tipo de instrumento	Política Institucional de carácter transversal
Versión	2.0 - Actualización integral
Ámbito de aplicación	Departamentos, Gerencias, Sub Gerencias, Unidades
Responsable técnico	Unidad de Transparencia / Recursos Humanos / Asesoría Jurídica
Aprobado por	Dirección Ejecutiva del INE
Vigencia	A partir de la fecha de firma por la Dirección Ejecutiva
Revisión programada	Cada dos (2) años o ante cambio normativo sustantivo

Elaborado por:

Lic. Karla Patricia Vallecillo / Profesional en Trabajo Social | Persona con discapacidad visual

Srta. Yessenia Carolina Escobar Arias / Persona con discapacidad auditiva



1. DISPOSICIONES GENERALES E INTRODUCCIÓN

La Política de Inclusión de Personas con Discapacidad del Instituto Nacional de Estadística (INE) establece los principios, valores y lineamientos institucionales que deben orientar la actuación de todos los funcionarios y colaboradores de la institución en el abordaje integral, digno y equitativo hacia las personas con discapacidad.

El INE, como ente rector del Sistema Estadístico Nacional, tiene la responsabilidad constitucional e institucional de generar información estadística confiable, oportuna y accesible para toda la población. La inclusión plena de las personas con discapacidad tanto en la producción de estadísticas como en los procesos internos de la institución constituye un imperativo ético, legal y técnico para garantizar la igualdad de oportunidades y la representatividad de los datos que sustentan las políticas públicas del país.

La presente política se fundamenta en el marco jurídico nacional e internacional ratificado por Honduras, y busca consolidar al INE como una institución modelo en materia de inclusión, accesibilidad y respeto a la diversidad humana.

1.1 Definiciones Operativas

Para efectos de la presente política se adoptan las siguientes definiciones, concordantes con la CRPD y la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad (Decreto 160-2005):

- **Persona con Discapacidad (PcD):** Persona que tiene deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (CRPD, Art. 1).
- **Accesibilidad:** Condiciones del entorno físico, digital, comunicacional e institucional que permiten el acceso, uso y disfrute en igualdad de condiciones por todas las personas, con o sin discapacidad.
- **Ajustes razonables:** Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran para garantizar el goce de derechos de una persona con discapacidad (CRPD, 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 de derechos, incluida la denegación de ajustes razonables (CRPD, Art. 2).



- **Mainstreaming de discapacidad:** Integración sistemática de la perspectiva de discapacidad en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas, programas y proyectos institucionales.
- **Diseño universal:** Diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación (CRPD, Art. 2).

2. MARCO JURÍDICO

La presente política se fundamenta en el bloque de constitucionalidad y legalidad vigente en Honduras, así como en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado hondureño, los cuales son de aplicación directa conforme al Artículo 16 de la Constitución de la República.

2.1 Marco Jurídico Internacional

Los instrumentos internacionales ratificados por Honduras tienen rango constitucional en materia de derechos humanos y prevalecen sobre la legislación ordinaria interna (Art. 16 Cn. Honduras).

Instrumento Internacional	Fundamento relevante para el INE
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad — CRPD (ONU, 2006) Ratificada por Honduras: Decreto 60-2008	Arts. 1-4 (propósito y principios), Art. 5 (no discriminación), Art. 9 (accesibilidad), Art. 13 (acceso a la justicia), Art. 19 (vida independiente), Art. 27 (trabajo y empleo), Art. 31 (estadísticas y recopilación de datos), Art. 33 (aplicación y seguimiento nacional).
Protocolo Facultativo de la CRPD Ratificado por Honduras: Decreto 60-2008	Reconoce la competencia del Comité de la ONU para recibir comunicaciones individuales y realizar investigaciones. Crea responsabilidad internacional directa para el Estado hondureño.
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015)	ODS 10 (reducción de desigualdades), ODS 17.18 (datos desagregados por discapacidad). El INE, como productor estadístico, tiene obligación directa en la medición de los ODS con enfoque de discapacidad.



Instrumento Internacional	Fundamento relevante para el INE
Convenio 159 OIT — Readaptación Profesional y Empleo (Personas Inválidas), 1983	Establece el principio de igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad. Aplicable al INE como empleador público.

2.2 Marco Jurídico Nacional

Normativa Nacional	Disposiciones aplicables al INE
Constitución de la República de Honduras	Art. 60: Igualdad ante la ley. Art. 16: Rango constitucional de tratados internacionales. 127: Derecho al trabajo.
Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad (Decreto 160-2005)	Art. 1: Igualdad de oportunidades. Art. 2: objetivos. Art. 3: Principios rectores de inclusión y participación. Art. 4: Derechos fundamentales. Art. 31: Participación en políticas públicas. Art. 38: Obligaciones del Estado en estadísticas.
Código del Trabajo de Honduras	Arts. 1 Aplicable a todo el personal del INE bajo relación laboral subordinada.
Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP) (Decreto 170-2006 y reformas)	Art. 3: Derecho de toda persona a acceder a la información pública. Obliga al INE a publicar sus estadísticas y documentos en formatos accesibles para personas con discapacidad visual, auditiva e intelectual. Vincula con la política de accesibilidad digital.
Ley General de la Administración Pública	Principios de eficiencia, eficacia y servicio al ciudadano. Obliga al INE a diseñar sus servicios bajo criterios de accesibilidad universal para toda la ciudadanía.



3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El INE reconoce la necesidad de fundamentar esta política en un diagnóstico basado en evidencia. A continuación, se presenta el estado de situación institucional y los compromisos de levantamiento de información en los ámbitos que aún carecen de datos consolidados.

3.1 Contexto Nacional

Según la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) más reciente, aproximadamente el 9.1% de la población hondureña reporta algún tipo de limitación funcional. Las personas con discapacidad enfrentan tasas de desempleo significativamente más altas que la población general, menor acceso a educación superior y barreras sistemáticas en el acceso a servicios públicos. Esta realidad demanda que el INE, como productor de estadísticas de referencia nacional, adopte metodologías específicas para visibilizar a esta población.

3.2 Situación Interna del INE

El INE se compromete a realizar, dentro de los primeros 60 días de vigencia de esta política, un diagnóstico institucional completo que incluya:

- **Censo de personal con discapacidad:** levantamiento voluntario y confidencial del estado de discapacidad del personal del INE, respetando la autodeclaración como único mecanismo válido.
- **Auditoría de accesibilidad física:** evaluación de instalaciones del edificio central y oficinas departamentales bajo los parámetros de la NTC 200, identificando barreras y estimando costos de adecuación.
- **Auditoría de accesibilidad digital:** evaluación del sitio web institucional, sistemas de información y documentos publicados bajo los criterios WCAG 2.1 nivel AA.
- **Evaluación de clima organizacional inclusivo:** encuesta anónima al personal sobre percepción de inclusión, discriminación y barreras en el ambiente laboral.
- **Inventario de instrumentos estadísticos:** revisión de todas las boletas, cuestionarios y metodologías vigentes para identificar vacíos en la medición de discapacidad.

Los resultados del diagnóstico serán publicados en el portal de transparencia del INE y se convertirán en la línea base para medir el avance de esta política. El diagnóstico se actualizará cada dos años, de forma coincidente con la revisión general de la política



4. PRINCIPIOS RECTORES

La presente política se rige por los siguientes principios, extraídos de la CRPD y adaptados al contexto institucional del INE:

Principio	Implicación práctica para el INE
Dignidad inherente	Todo trato hacia personas con discapacidad, como colaboradoras o como usuarias de servicios del INE, debe respetar su autonomía y dignidad sin condescendencia.
No discriminación	Ninguna decisión institucional del INE puede basarse en motivos de discapacidad, real o percibida. Incluye discriminación directa, indirecta y por denegación de ajustes razonables.
Accesibilidad y diseño universal	Los productos, servicios, sistemas y espacios del INE deben diseñarse para ser utilizados por todas las personas sin necesidad de adaptaciones especiales posteriores.
Participación e inclusión plena	Las personas con discapacidad participan activamente en el diseño, implementación y evaluación de todas las acciones del INE que les afecten.
Igualdad de oportunidades	El INE elimina activamente las barreras que impiden que las personas con discapacidad accedan a las mismas oportunidades laborales, de desarrollo profesional y de participación institucional.
Respeto a la diferencia	La discapacidad es parte de la diversidad humana. El INE reconoce y valora la contribución de las personas con discapacidad a su misión institucional.
Transversalidad	La perspectiva de discapacidad se integra en todos los procesos del INE, no como un programa paralelo sino como componente estructural de la gestión institucional.



Principio	Implicación práctica para el INE
Rendición de cuentas	El INE informa anualmente a la ciudadanía sobre el cumplimiento de esta política, con indicadores medibles y verificables.

5. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

5.1 Objetivo General

Objetivo General

Garantizar la inclusión efectiva, la accesibilidad plena y la no discriminación de las personas con discapacidad en todos los procesos, servicios, productos estadísticos y relaciones laborales del Instituto Nacional de Estadística (INE), conforme a los estándares internacionales de derechos humanos y la legislación hondureña vigente.

5.2 Objetivos Específicos

OE-1: Estadísticas Inclusivas

Garantizar que el INE produzca, publique y difunda estadísticas que visibilicen la situación de las personas con discapacidad, con metodologías estandarizadas internacionalmente.

OE-2: Inclusión Laboral

Promover y sostener la contratación, desarrollo profesional y retención de personas con discapacidad en el INE, con ajustes razonables y condiciones laborales dignas, cumpliendo la cuota legal establecida.

OE-3: Accesibilidad Digital y Comunicacional

Asegurar que todos los canales digitales, documentos, publicaciones estadísticas y comunicaciones institucionales del INE sean accesibles para personas con discapacidad visual, auditiva e intelectual.

OE-4: Capacitación y Cultura Organizacional



Desarrollar competencias institucionales en todo el personal del INE para garantizar un trato digno, respetuoso y técnicamente adecuado hacia las personas con discapacidad, colaboradoras o usuarias.

OE-5: Gobernanza y Rendición de Cuentas

Establecer una estructura institucional de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas que garantice la implementación efectiva y continua de esta política.

6. EJES ESTRATÉGICOS, ACCIONES E INDICADORES

Eje 1 — Estadísticas Inclusivas y Representativas

Como ente rector del Sistema Estadístico Nacional, el INE tiene la responsabilidad primordial de contar, visibilizar y monitorear la situación de las personas con discapacidad en Honduras.

- Adoptar las preguntas del Grupo de Washington sobre estadísticas de discapacidad (versión corta y extendida) en la EPHPM, el Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) y todas las encuestas especializadas que produzca el INE.
- Publicar tablas estadísticas desagregadas por tipo de discapacidad, sexo, edad, área geográfica y nivel socioeconómico, de forma permanente en el portal del INE.
- Coordinar con el CONAPD, CONADEH y organizaciones de personas con discapacidad la validación de instrumentos de medición.
- Producir al menos un informe estadístico monográfico sobre la situación de las personas con discapacidad en Honduras por período censal.
- Incorporar indicadores de discapacidad en el tablero de seguimiento de los ODS que gestiona el INE (meta ODS 17.18).

Indicador de resultado EJE 1: 100% de los instrumentos estadísticos vigentes del INE incorporan preguntas del Grupo de Washington en un plazo no mayor a 24 meses desde la aprobación de esta política.

Eje 2 — Inclusión Laboral con Ajustes Razonables

- Establecer una cuota de contratación mínima del 4% del total de la plantilla del INE para personas con discapacidad, conforme al Artículo 31 y 35 del Decreto 160-2005, medible y reportable en el informe anual.



- Garantizar que todos los procesos de reclutamiento y selección del INE se publiquen en formatos accesibles (digital y físico), con posibilidad de aplicación mediante ajustes razonables.
- Establecer un protocolo documentado de ajustes razonables: solicitud, evaluación, aprobación y seguimiento, con un plazo máximo de respuesta de 10 días hábiles.
- Crear planes de carrera inclusivos que garanticen igualdad de oportunidades de ascenso y capacitación para el personal con discapacidad.
- Implementar un protocolo de no acoso y no discriminación con procedimiento de denuncia confidencial y protección al denunciante.
- Garantizar condiciones ergonómicas y tecnológicas adecuadas (software de lectura de pantalla, teclados adaptados, iluminación especializada) para el personal con discapacidad.

Indicador de resultado EJE 2: Porcentaje de personal con discapacidad sobre plantilla total (meta: $\geq 4\%$ en 36 meses). 100% de solicitudes de ajuste razonable resueltas en plazo establecido.

Eje 3 — Accesibilidad Física

- Elaborar, en los primeros 90 días de vigencia de esta política, un plan de adecuación física con inventario de barreras, cronograma de obras, estimación presupuestaria y fuentes de financiamiento.
- Garantizar la accesibilidad mínima inmediata: señalización accesible, acceso sin escalones a la recepción, baño accesible en planta baja del edificio central.
- Incluir en el presupuesto institucional anual una partida específica para mejoras de accesibilidad física, en coordinación con la Secretaría de Finanzas.
- Aplicar la NTC 200 como estándar técnico para todas las obras de construcción, remodelación o mantenimiento de instalaciones del INE.

Indicador de resultado EJE 3: Porcentaje de barreras físicas identificadas en auditoría que han sido eliminadas (meta: 50% en 24 meses, 100% en 48 meses).

Eje 4 — Accesibilidad Digital y Comunicacional

- Evaluar y adecuar el sitio web del INE bajo los estándares WCAG 2.1 nivel AA dentro de los primeros 12 meses de vigencia de esta política.



- Adoptar una política de documentos accesibles: todos los informes estadísticos, boletines, comunicados y formularios del INE se publicarán en formato PDF con etiquetado de accesibilidad, además de versiones en texto simple.
- Incluir subtítulos en todos los videos institucionales y conferencias de prensa del INE publicados en medios digitales.
- Incorporar interpretación en Lengua de Señas Hondureña (LSH) en las conferencias de prensa, presentaciones de resultados estadísticos y eventos institucionales de alto impacto.
- Revisar y adecuar los formularios de atención al ciudadano en ventanilla y en línea para garantizar su uso sin barreras.

Indicador de resultado EJE 4: Porcentaje de documentos estadísticos publicados en formato accesible (meta: 100% en 18 meses). Resultado de auditoría WCAG \geq nivel AA.

Eje 5 — Capacitación y Cultura Organizacional Inclusiva

La transformación cultural es condición necesaria para que los demás ejes sean sostenibles. El conocimiento y la sensibilización no son opcionales.

- Diseñar e implementar un Programa Anual de Capacitación en Inclusión y Discapacidad, de carácter obligatorio para todo el personal del INE, con los siguientes módulos mínimos:
 - Módulo 1 (4 horas): Marco de derechos — CRPD, legislación hondureña, modelo social de la discapacidad.
 - Módulo 2 (4 horas): Atención incluyente al público y al compañero/a de trabajo con discapacidad.
 - Módulo 3 (4 horas): Accesibilidad digital — cómo crear documentos y contenidos accesibles.
 - Módulo 4 (2 horas): Protocolo interno del INE — ajustes razonables, quejas y gobernanza.
- Registrar y certificar la participación en los módulos de capacitación como parte del expediente laboral de cada servidor/a del INE.
- Incluir criterios de inclusión y no discriminación en la evaluación del desempeño del personal directivo.
- Conmemorar el Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre) con actividades de sensibilización de carácter institucional.



Indicador de resultado EJE 5: Porcentaje del personal que completa el programa anual de capacitación (meta: $\geq 90\%$ anual). Índice de satisfacción del personal con discapacidad con el clima organizacional (meta: $\geq 80\%$).

7. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA E IMPLEMENTACIÓN

7.1 Comité Institucional de Discapacidad del INE (COINDIS-INE)

Se crea el Comité Institucional de Discapacidad del INE (COINDIS-INE) como instancia de coordinación, seguimiento y evaluación de esta política. Estará integrado por:

- Representante de la Dirección Ejecutiva (quien preside)
- Jefatura de Recursos Humanos
- Responsable de la Unidad de Transparencia e Información Pública
- Asesoría Jurídica Institucional
- Responsable de Tecnologías de la Información
- Representante del personal con discapacidad del INE (electo por sus pares)
- Representante del CONAPD (como observador permanente sin derecho a voto)

El COINDIS-INE sesionará ordinariamente cada trimestre y extraordinariamente cuando la situación lo requiera. Sus reuniones se documentarán en actas de libre acceso para el personal del INE.

7.2 Puntos Focales de Inclusión

Cada Dirección Técnica y Administrativa del INE designará un Punto Focal de Inclusión (PFI), responsable de implementar los lineamientos de esta política en su área, reportar avances al COINDIS-INE y ser el primer canal de atención para consultas y situaciones relacionadas con discapacidad.

7.3 Mecanismo de Quejas, Denuncias y Solicitudes de Ajuste Razonable

El INE establece los siguientes canales de atención accesibles:

- Canal digital: formulario accesible en el portal institucional del INE, con confirmación de recepción automática.
- Canal presencial: ventanilla de atención en Recursos Humanos / Unidad de Transparencia, con asistencia de personas con discapacidad auditiva o visual si se requiere.



- Canal telefónico: número de atención al ciudadano con opción de texto (SMS) para personas con discapacidad auditiva.

Plazos y procedimiento:

1. Recepción de la queja, denuncia o solicitud de ajuste razonable por cualquier canal.
2. Confirmación de recepción al solicitante dentro de 3 días hábiles.
3. Análisis y resolución por el Punto Focal o COINDIS-INE dentro de 10 días hábiles.
4. Notificación al solicitante de la resolución adoptada, con recursos disponibles.
5. Si el solicitante no está conforme, remisión al CONADEH o al Tribunal Superior de Cuentas según corresponda.

El INE garantiza la confidencialidad del proceso y la prohibición absoluta de represalias contra quien presente una queja o denuncia de buena fe.

8. SISTEMA DE INDICADORES Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Indicador	Meta y plazo
% de instrumentos estadísticos con preguntas del Grupo de Washington	100% en 24 meses
% de personal con discapacidad sobre plantilla total	≥4% en 36 meses
% de solicitudes de ajuste razonable resueltas en plazo	100% permanente
% de documentos publicados en formato accesible	100% en 18 meses
Nivel de conformidad del sitio web INE con WCAG 2.1	Nivel AA en 12 meses



Indicador	Meta y plazo
% de personal capacitado en programa anual obligatorio	≥90% anual
% de barreras físicas eliminadas (sobre total inventariado)	50% en 24 meses / 100% en 48 meses
Índice de satisfacción del personal con discapacidad	≥80% en encuesta anual
Nº de quejas resueltas vs. recibidas por año	100% resueltas (meta continua)
Publicación de informe anual de cumplimiento en portal de transparencia	Sí / No (antes del 31 de marzo de cada año)

El informe anual de cumplimiento se publicará en el portal de transparencia del INE antes del 31 de marzo de cada año, correspondiente al período anterior. Contendrá los valores de cada indicador, el análisis de brechas y las acciones correctivas adoptadas.

9. DISPOSICIONES FINALES

9.1 Vigencia

La presente política entra en vigencia a partir de la fecha de su firma por la Dirección Ejecutiva del INE y deroga en su totalidad la Política de Inclusión de Personas con Discapacidad aprobada en versión anterior. Su vigencia es indefinida, sujeta a revisión obligatoria cada dos (2) años o ante modificación sustantiva de la normativa aplicable.

9.2 Publicidad y Accesibilidad del Documento

Esta política se publicará en el portal institucional del INE en los siguientes formatos accesibles: PDF con etiquetado de accesibilidad, versión en texto plano, versión en audio (lectura del documento), y versión en Lengua de Señas Hondureña (video). El documento estará disponible de forma permanente y gratuita en el portal de Transparencia del INE.



9.3 Interpretación

Cualquier duda sobre la interpretación o aplicación de la presente política será resuelta por el COINDIS-INE, con base en los principios de la CRPD y la legislación hondureña aplicable. En caso de conflicto entre disposiciones, prevalecerá siempre la interpretación más favorable a los derechos de la persona con discapacidad.

9.4 Responsabilidad de Implementación

La responsabilidad de implementación de esta política es compartida y solidaria entre todas las unidades organizativas del INE. La Dirección Ejecutiva es la máxima responsable de garantizar los recursos humanos, técnicos y presupuestarios necesarios para su cumplimiento efectivo.

APROBACIÓN Y FIRMA

Tegucigalpa, Honduras 06 de Abril del 2026



Ing. Rony Francisco Pacheco Elvir
Director Ejecutivo
Instituto Nacional de Estadística (INE)

