



Organización
Internacional
del Trabajo

Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017



Servicio
de Género,
Igualdad y
Diversidad

**Estrategia y plan de acción para
la inclusión de la discapacidad 2014-2017**

.....

**Un doble enfoque de acciones transversales
y específicas para las personas con discapacidad**

.....

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015

Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17: un doble enfoque de acciones transversales y específicas para las personas con discapacidad / Organización internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2015

ISBN 978-92-2-329423-6 (print)

ISBN 978-92-2-329424-3 (web pdf)

International Labour Office

derechos de las personas con discapacidades / trabajadores con discapacidad / igualdad de oportunidades en el empleo / inclusión de las personas con discapacidad / discriminación / papel de la OIT / plan de acción

Publicado también en francés: *Stratégie et plan d'action 2014-17 pour l'inclusion des personnes handicapées: une démarche à deux volets comportant des actions transversales et des actions propres aux questions de handicap* (ISBN 978-92-2-229423-7, Genève, 2015), y en inglés: *Disability inclusion strategy and action plan 2014-17: a twin-track approach of mainstreaming and disability-specific actions* (ISBN 978-92-2-129423-8, Geneva, 2015).

04.02.5

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

Introducción	1
Estrategia para la inclusión de la discapacidad 2014–2017	5
1. Mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad	5
2. Incorporar la perspectiva de la discapacidad en todos los programas e informes	6
3. Prestarle mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo con los mandantes y en el área de cooperación técnica de la OIT	7
4. Promoción de prácticas internas incluyentes de la OIT para las personas con discapacidad	8
5. Una base de conocimientos más sólida	9
6. Cooperación estratégica reforzada con el sistema de Naciones Unidas	9
Puesta en práctica de la estrategia	11
Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014–2017	13
Anexo: Encuesta de las oficinas exteriores de la OIT sobre la propuesta de estrategia de inclusión de las personas con discapacidad	21

Introducción

La finalidad de esta estrategia y el plan de acción es dirigir los esfuerzos de la OIT destinados a convertirla en una organización que incluye realmente a las personas con discapacidad. La estrategia y el plan de acción abarcan todos los ámbitos de trabajo de la OIT, incluidas sus prácticas internas, y se basan en los resultados de la reforma con objeto de colaborar más eficazmente en tanto que “UNA SOLA OIT”. Se aplican al bienio actual y al siguiente, es decir, los bienios 2014-2015 y 2016-2017, se basan en iniciativas ya en curso y son consecuencia de la aprobación del Consejo de Administración del trabajo de la OIT en materia de inclusión de las personas con discapacidad (GB.316/POL/2, en su versión enmendada).

Si se desea cumplir plenamente la misión de la OIT de contribuir a la paz, la prosperidad y el progreso mediante la creación de oportunidades de empleo decente para *todos los hombres y mujeres*, es imprescindible incluir de manera efectiva y sistemática a mujeres y hombres con discapacidad. De los mil millones de personas con discapacidad en el mundo -es decir, un 15 por ciento de la población actual¹ - al menos 785 millones están en edad de trabajar.

Inclusión de la discapacidad

En sentido amplio, la inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación.

Cuando se dispone de estadísticas fiables, éstas demuestran que los índices de desempleo de las personas con discapacidad son más elevados y – lo que resulta aún más significativo – que sus índices de participación en el mercado laboral son muy inferiores a los de las personas sin discapacidad, ya que, a menudo, las personas con discapacidad ni siquiera están buscando empleo.² Esta exclusión de las personas con discapacidad del mercado de trabajo supone un gran derroche de potencial que conlleva una pérdida del PIB de entre un 3 y un 7 por ciento, según las estimaciones.³ El Informe mundial sobre la protección social 2014-2015 subraya el hecho de que muchos países no brindan la suficiente cobertura a las personas con discapacidad en sus programas de protección social y que, cuando se han adoptado disposiciones a tal efecto, éstas no suelen facilitar su participación en el mercado laboral.⁴

1 OMS/Banco mundial (2011) Informe mundial sobre la discapacidad

2 OCDE (2010) *Sickness, disability and work: Breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries*

3 OIT (2009) *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*. Documento de trabajo núm. 43, Sector del Empleo.

4 OIT (2014) Informe mundial sobre la protección social: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social, 2014/15

El compromiso asumido por la OIT de promover la justicia social para las personas con discapacidad data ya de la década de 1920. Entre las labores de la OIT para promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el mundo del trabajo utilizando todos los medios de acción de que dispone, cabe destacar el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, de 2001.

En vista del giro importante que se ha producido en la política internacional debido a la adopción de un enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos, se hace ahora un mayor hincapié en promocionar la inclusión de las personas con discapacidad y combatir la discriminación a la que hacen frente dichas personas. Este

cambio se vio propiciado por la adopción de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD) en 2006, entre cuyas disposiciones figura la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la protección social. La importancia de la no discriminación, que constituye uno de los temas transversales de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, refuerza esta nueva perspectiva respecto a la discapacidad. Estos avances han hecho que se le otorgue una mayor importancia que antes a que las personas con discapacidad accedan al mercado laboral y a los programas y servicios relacionados con el empleo. Esto mismo se percibe también en la creciente demanda de conocimientos especializados de la OIT en materia de inclusión de las personas con discapacidad en diversos ámbitos, como el desarrollo de competencias profesionales, promoción del empleo, protección social y no discriminación.

Inclusión de la Discapacidad El Consejo de Administración de la OIT

- (a) acogió con agrado la iniciativa de la Oficina de elaborar una declaración estratégica y un plan de aplicación sobre la discapacidad que incluyera la ampliación de la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad y reflejara las orientaciones proporcionadas, y pidió al Director General que informara sobre esta cuestión cuando lo estimara oportuno el grupo de selección tripartito, y;
- (b) apoyó la labor continuada de la Oficina con otros organismos de las Naciones Unidas, organismos regionales e interregionales y empresas multinacionales, así como con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de promover el trabajo decente para las personas con discapacidad.

Documento GB.316/POL/2, párrafo 35, en su versión enmendada por el Consejo de Administración, Ginebra, Noviembre de 2012

Al ser una cuestión tanto de derechos humanos como de desarrollo, la inclusión de las personas con discapacidad requiere un enfoque transversal en todas las

actividades y medios de acción de la OIT. A falta de ello, no puede lograrse el objetivo del trabajo decente y productivo para todos los hombres y mujeres en todas partes. Ello resultará especialmente pertinente a la hora de aplicar el Marco para el Desarrollo Después de 2015, que exigirá que todos los grupos de interés les presten una mayor atención a las personas con discapacidad.

Debido a su carácter transversal, la inclusión de las personas con discapacidad va a contribuir al logro de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT establecidos en el Marco de Políticas y Estrategias de la OIT (2010-2015), los 19 resultados correspondientes y los resultados de programas por país relacionados con éstos, así como los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). La inclusión de las personas con discapacidad también resulta relevante para todas las esferas de importancia decisiva (ACI) y ha de ser una parte esencial del nuevo marco estratégico de transición que se elaborará para 2016-2017.

La estrategia y el plan de acción incorporan las opiniones de los directivos y el personal de la OIT recabadas mediante consultas con los departamentos pertinentes en la sede de la OIT y a través de una encuesta en las oficinas exteriores (véase el Anexo), así como las conclusiones de los informes de referencia e informes de evaluación de 2009 y 2012 de la Iniciativa para la Inclusión de la Discapacidad y los resultados de la encuesta de 2014 del personal de la OIT sobre la inclusión de la discapacidad. La estrategia y el plan de acción se basan en las mejoras de accesibilidad realizadas en el edificio de la sede desde 2001 y en la Iniciativa para la Inclusión de la Discapacidad que se ha aplicado a título experimental en el Sector del Empleo desde 2009.

Estrategia para la inclusión de la discapacidad 2014–2017

La estrategia se rige por los principios siguientes:

- No discriminación
- Igualdad de oportunidades
- Accesibilidad
- Respeto por la discapacidad, en tanto que parte de la diversidad humana
- Igualdad de género
- Participación de las personas con discapacidad a través de las organizaciones que las representan.

La estrategia tiene por objeto lograr seis resultados distintos, interrelacionados, que se complementan entre sí y que son respaldados por medidas eficaces de comunicación interna y externa.

Se ha adoptado un doble enfoque para lograr dichos resultados. Por una parte se incorporan las cuestiones relativas a la discapacidad en las actividades y medios de acción de la OIT, incluidas las prácticas internas y, *por otra*, se promueven acciones específicas con miras a abordar situaciones especialmente desfavorables. Las medidas y acciones destinadas a lograr dichos resultados figuran en el *Plan de Acción para la inclusión de las personas con discapacidad 2014-2017* que constituye la segunda parte de este documento.

1. Mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad

En el marco de las normas internacionales, la OIT promueve la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para los hombres y mujeres con discapacidad así como la no discriminación por motivos de discapacidad. Pese a que todas las normas de la OIT se aplican a las personas con discapacidad, las más pertinentes son el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) de la OIT, junto con la CDPD, adoptada en 2006.

La estrategia tiene por objeto que dichas normas internacionales se apliquen en mayor medida a las personas con discapacidad, procurando garantizar que se tengan en cuenta las cuestiones relativas a la discapacidad en todas las actividades de la OIT en materia de supervisión y aplicación de las normas internacionales del trabajo. Ello abarca, en particular, las iniciativas relacionadas con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las labores de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT. Otra de las finalidades de la estrategia es la de reforzar los vínculos entre las labores de la OIT y el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a la hora de examinar los informes de los Estados parte en la CDPD.

2. Incorporar la perspectiva de la discapacidad en todos los programas e informes

El objeto de la estrategia es que todas las cuestiones relacionadas con la discapacidad tengan la debida visibilidad en toda la gama de medios de acción de la OIT. Un elemento importante de dicha estrategia consiste en mencionar explícitamente la discapacidad al elaborar los programas de la OIT. Ello incluye las esferas de importancia decisiva (ACI),

Ante el centenario de la OIT:

Realidades, renovación y compromiso tripartito

Por consiguiente, la OIT debe iniciar este segundo siglo de su historia expresando un compromiso explícito con las personas más vulnerables del mundo del trabajo, es decir, aquellas que viven en la pobreza o que están en peligro de caer en la pobreza; aquellas que trabajan en condiciones abusivas y a las que se les deniegan sus derechos fundamentales; aquellas que se encuentran excluidas de la sociedad y sin oportunidades de trabajo decente; aquellas cuyo trabajo atenta contra su dignidad humana y su integridad física y moral; aquellas que viven con miedo al futuro porque no tienen acceso a servicios sociales y mecanismos de protección básicos. La dificultad para llegar a estas personas y la dificultad todavía mayor para atender sus necesidades es una razón de más para que la OIT redoble sus esfuerzos y cumpla las responsabilidades que tiene con estas personas.

Extracto del Informe 1 (A) del Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013, párrafo 147

las áreas de resultados, los temas transversales y los resultados relativos a la gobernanza que se han propuesto para el plan estratégico de transición para el período 2016-17, incluidas las iniciativas para el centenario de la OIT, y los futuros acuerdos de programación para el período 2018-21.

La estrategia pretende garantizar que las cuestiones relativas a la discapacidad queden recogidas efectivamente en los informes o las memorias que se presenten al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo, contribuyendo de este modo a dar más visibilidad a la discapacidad en los órganos encargados de la adopción de decisiones en la OIT. A nivel nacional, la estrategia pretende alentar a que se dé explícitamente la prioridad a las actividades destinadas a mejorar los medios de subsistencia de hombres y mujeres con discapacidad en los PTDP y en los resultados de los programas por país.

3. Prestarle mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo con los mandantes y en el área de cooperación técnica de la OIT

.....

Debido a su estructura tripartita, la OIT puede atender las solicitudes crecientes de asesoramiento técnico y fomento de capacidades en cuestiones relativas a la discapacidad en el mundo del trabajo, reconociendo el importante papel que desempeñan los distintos grupos de interés en el proceso de promoción de oportunidades de trabajo decente para hombres y mujeres con discapacidad. La finalidad de la estrategia es tomar en consideración las cuestiones de discapacidad tanto en el asesoramiento político y jurídico de carácter general o específico, como en el fomento de capacidades de los ministerios, las organizaciones de trabajadores y empleadores y las organizaciones de la sociedad civil. Cabe citar la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT (GBDN), una iniciativa de gran éxito destinada a aumentar la concienciación en materia de discapacidad entre las organizaciones de empleadores y que cuenta con la participación de las asociaciones internacionales de personas con discapacidad.

Los programas y proyectos de cooperación técnica constituyen un medio de acción importante para la OIT a nivel nacional, regional y mundial. Sin embargo, las personas con discapacidad por ahora están incluidas de forma explícita tan sólo en un número relativamente pequeño de proyectos y programas. La presente estrategia está destinada a alentar y, de ser necesario, respaldar la inclusión efectiva de hombres y mujeres

con discapacidad entre los beneficiarios destinatarios de las actividades principales de cooperación técnica, basándose en la experiencia recabada hasta la fecha.

Siempre que sea posible, todo ello se verá complementado por proyectos de cooperación técnica centrados exclusivamente en las personas con discapacidad en tanto que beneficiarios finales, con objeto de promover su plena inclusión en la sociedad, haciendo frente a las desventajas particulares a las que se enfrentan.

Por ello, un elemento importante de la estrategia es la orientación en materia de discapacidad a través de la sensibilización y el fomento de capacidades para los mandantes y para el personal de programas y proyectos de la OIT. Las tareas de sensibilización, para las que se emplea un enfoque participativo, pueden ser organizadas mediante la Formación sobre discapacidad e igualdad (DET), previa solicitud, aprovechando la red existente de facilitadores de DET de la OIT.

4. Promoción de prácticas internas incluyentes de la OIT para las personas con discapacidad

Teniendo en cuenta el trasfondo de la política de la OIT en materia de empleo de personas con discapacidad, adoptada en 2005, el establecimiento de la reserva de ajustes razonables, de 2009, así como las labores realizadas en estos últimos años para mejorar la accesibilidad de la sede y las oficinas exteriores de la OIT, la estrategia ha sido concebida para que las prácticas internas de la OIT tengan más en cuenta la inclusión de hombres y mujeres con discapacidad. En este contexto, se le presta una especial atención a la selección, contratación y retención de empleados con discapacidad. Además, la estrategia respalda la mejora continua de la accesibilidad física de las instalaciones de la OIT, así como la accesibilidad de la OIT en todos los trámites y procedimientos, sitios Web, publicaciones e informes. Del mismo modo, se prestará una atención especial a los delegados con discapacidad que asistan a las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, a los que se brindará la asistencia necesaria en cuestiones relacionadas con la discapacidad.

5. Una base de conocimientos más sólida

Son muchos los ejemplos que ilustran lo que resulta útil para promocionar eficazmente el trabajo decente y productivo para hombres y mujeres con discapacidad. Precisamente, una parte central de la estrategia es hacer que esta información sea de fácil acceso gracias a la ampliación y actualización de la Plataforma de intercambio de conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad, basada en el sistema PLONE, que sistematiza y vincula los conocimientos disponibles. Es igualmente importante identificar las lagunas de conocimiento y colmarlas mediante investigación y compilación de información sobre buenas prácticas.

Se le prestará una especial atención a las nuevas áreas de interés para la OIT, relacionadas con las ACI y con las iniciativas para el centenario. Entre los ejemplos existentes, cabe citar las buenas prácticas en la promoción del empleo para los jóvenes con discapacidad, la inclusión de personas con discapacidad en las iniciativas relativas a los pisos de Protección Social y los efectos de la discriminación múltiple en las oportunidades de empleo. La estrategia también promueve la elaboración de estadísticas fiables y comparables sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, que resultan pertinentes para elaborar políticas, programas y servicios de empleo para personas con discapacidad. Además, se buscan oportunidades de colaboración en la investigación y las publicaciones conjuntas realizadas con otros departamentos con el fin de garantizar que se tenga en cuenta la dimensión de la discapacidad en un número creciente de publicaciones de la OIT.

6. Cooperación estratégica reforzada con el sistema de Naciones Unidas

La OIT ha venido estableciendo alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas en el ámbito de la inclusión de la discapacidad desde hace muchos años. Cabe mencionar dos ejemplos actuales de cooperación multilateral que han reforzado el efecto de la OIT en la promoción de la igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad: el Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRDP). No resulta sorprendente que la OIT sea miembro fundador de estas dos importantes alianzas.

Discapacidad y desarrollo

Nosotros, Jefes de Estado y de Gobierno, nos hemos reunido en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York el 23 de septiembre de 2013 para reafirmar nuestra determinación de colaborar en pro de un desarrollo que tenga en cuenta a las personas con discapacidad y el compromiso de la comunidad internacional con la promoción de los derechos de todas las personas con discapacidad, que está firmemente arraigado en los objetivos de la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Extracto del documento final de la reunión de alto nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre discapacidad y desarrollo (A/68/L.1), Nueva York, septiembre de 2013

Con el fin de permitir que la OIT siga desempeñando un papel protagonista en todos los procesos globales que influyen en el empleo de hombres y mujeres con discapacidad, en concreto, en el Marco para el Desarrollo Después de 2015, la estrategia incluye un mayor fomento de la colaboración con otros organismos de Naciones Unidas y organizaciones no gubernamentales internacionales, centrándose en las esferas de especial importancia estratégica para el mandato de la OIT. Ello podría lograrse, por ejemplo, estableciendo una Alianza Mundial para el empleo de personas con discapacidad dirigida por la OIT, que responda a la necesidad de contar con una base de conocimientos más sólida sobre el empleo incluyente. Al mismo tiempo, este tipo de alianza podría llamar la atención sobre lo importante que resulta promover la igualdad de oportunidades de empleo y contar con una cobertura de protección social adecuada para las personas con discapacidad gracias a la colaboración de los principales interesados.

Puesta en práctica de la estrategia

La puesta en práctica efectiva de la estrategia será reforzada por los siguientes elementos:

- Compromiso de alto nivel, empezando por el Director General y el Equipo de Dirección de la OIT y pasando por los directores y personal de dirección en la sede y las oficinas exteriores;
- Fuerte respaldo de los mandantes tripartitos de la OIT;
- Asignación adecuada de recursos humanos y financieros para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad en las labores de los departamentos y oficinas exteriores pertinentes.

Una comunicación efectiva resulta imprescindible para dar una mayor visibilidad a las cuestiones relativas a la discapacidad dentro de la OIT y entre sus mandantes, las organizaciones internacionales, otros grupos de interés y la opinión pública. La estrategia respalda el uso continuado de canales de comunicación tanto internos como externos, incluidas las redes sociales, para que los esfuerzos de la OIT en materia de inclusión de las personas con discapacidad tengan una mayor proyección entre el público tanto dentro como fuera de la organización.

Con el fin de hacer un mayor hincapié en las cuestiones de discapacidad en las labores de la OIT en curso, se propone crear una red de personas comprometidas con las cuestiones de discapacidad formada por personal de la OIT en la sede y las oficinas exteriores, que deberá contar con la aprobación de los directores y el personal de dirección de toda la OIT. Estos adalides de la inclusión de la discapacidad, cuyo papel debería ser debidamente reconocido por sus superiores, por ejemplo, mediante el proceso de evaluación del desempeño, serán apoyados de modo que adquieran el nivel adecuado de conocimientos y capacidad técnica en materia de discapacidad.

El Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), que comprende el Grupo de Inclusión de la Discapacidad e Igualdad, es responsable ante todo de promocionar y supervisar la aplicación de la estrategia y de elaborar los correspondientes informes. En particular, se propone establecer una colaboración con la red existente de especialistas regionales en cuestiones de género. La aplicación efectiva requerirá el compromiso de todos los departamentos de la sede de la OIT así como de las oficinas exteriores.

Se ha propuesto asimismo que la supervisión y evaluación del proceso de aplicación se realicen por medio de informes que serán encargados a finales de 2015 y 2017.

**Plan de Acción para la inclusión
de la discapacidad 2014-2017**

.....

Resultados	Indicadores (Criterios de referencia)	Metas	Actividades indicativas	Interlocutores principales
<p>1. Mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad</p>	<p>Número de referencias a las personas con discapacidad o a la discapacidad en tanto que criterio prohibido de discriminación en los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (2013: 54)</p> <p>Número de recomendaciones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que se centran en la formación, el empleo y la protección social de las personas con discapacidad que se ajustan a las recomendaciones del mecanismo de supervisión de la OIT (2013: 4)</p>	<p>2014-15: 70</p> <p>2016-17: 90</p> <p>2014-15: 18</p> <p>2016-17: 20</p>	<p>Publicación para promover la coherencia y las sinergias entre las labores de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones relativa a los Convenios núms. 111 y 159 y la CDPD.</p> <p>Publicación sobre los ajustes razonables destinados a las personas con discapacidad y a otros grupos de trabajadores.</p> <p>Inclusión de las personas con discapacidad en actividades de promoción sistemática de las normas internacionales del trabajo (ratificación, aplicación).</p> <p>Evaluación del efecto y la pertinencia de las normas de la OIT relativas a la promoción y protección efectivas de los derechos de las personas con discapacidad, en especial, teniendo en cuenta los avances más recientes, incluida la adopción de la CDPD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • NORMES • FPRW • GED

Resultados	Indicadores (Criterios de referencia)	Metas	Actividades indicativas	Interlocutores principales
<p>2. Incorporar la perspectiva de la discapacidad en todos los programas e informes</p>	<p>Número de referencias a la discapacidad en áreas de resultados, temas transversales y resultados relativos a la gobernanza que se han propuesto para el plan estratégico de transición para el período 2016-2017 (Indicador explícito de discapacidad dentro del Resultado 2, "desarrollo de competencias", en el Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para 2010-2015)</p> <p>Porcentaje de informes ante el Consejo de Administración y la CIT que reflejan realmente las cuestiones de discapacidad (2013: 31)</p> <p>Porcentaje de PTDP que mencionan expresamente a las personas con discapacidad en sus declaraciones de prioridades o resultados. (Un 48 por ciento de los 61 PTDP o proyectos de PTDP en abril de 2012)</p> <p>Porcentaje de los programas por país para 2014-15 que mencionan expresamente cuestiones relativas a la discapacidad. (2012-13: 3.6)</p>	<p>1 resultado 1 eje de política transversal</p> <p>2014-15: 40 2016-17: 50</p> <p>2014-15: 60 2016-17: 75</p> <p>2014-15: 5 2016-17: 8</p>	<p>Colaboración con los equipos de las ACI y apoyo a los mismos en materia de inclusión de las personas con discapacidad.</p> <p>Participación en las actividades de PROGRAM y de los equipos de esferas de resultados relacionadas con el marco estratégico de transición 2016-17, incluidas las iniciativas del centenario</p> <p>Alentar a que se tome en cuenta la discapacidad en todos los informes pertinentes ante el Consejo de Administración y la CIT, examinar los proyectos de informes del Consejo de Administración y la CIT y proporcionar asistencia técnica sobre la inclusión de la discapacidad, según proceda</p> <p>Colaboración con las oficinas exteriores y apoyo a las mismas en cuanto a los PTDP y los programas por país, y presentación de informes sobre la puesta en práctica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • PROGRAM • Oficinas exteriores • Equipos ACI • Equipos de esferas de resultados • Equipos de iniciativa del centenario • GED

Resultados	Indicadores (Criterios de referencia)	Metas	Actividades indicativas	Interlocutores principales
<p>3. Prestarle mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo con los mandantes y en el área de cooperación técnica de la OIT</p>	<p>Número de gobiernos que están introduciendo cambios legislativos y políticos para fomentar la inclusión de la discapacidad con el respaldo de la OIT (2012-13: 3)</p> <p>Número de proyectos y programas de cooperación técnica de la OIT destinados expresamente a las personas con discapacidad (2013: 20)</p> <p>Número y tipo de iniciativas emprendidas con las organizaciones de trabajadores (Ninguno)</p> <p>Número de reuniones y actividades de sensibilización de la GBDN celebradas para las empresas miembros activas o potenciales y para organizaciones de empleadores (2012-13: 5)</p> <p>Número de empresas miembros de la GBDN (2013: 23)</p>	<p>2014-15: 5</p> <p>2016-17: 8</p> <p>2014-15: 25</p> <p>2016-17: 35</p> <p>2014-15: 5</p> <p>2016-17: 15</p> <p>2014-15: 17</p> <p>2016-17: 19</p> <p>2014-15: 25</p> <p>2016-17: 40</p>	<p>Organizar cursos de capacitación sobre la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad a escala nacional y a escala regional, en el Centro Internacional de Formación de Turín, también a través de una colaboración con los proyectos de cooperación técnica en curso</p> <p>Proporcionar asesoramiento técnico a los mandantes de la OIT, previa solicitud, sobre la formación, el empleo y la protección social de las personas con discapacidad</p> <p>Proporcionar asesoramiento y formación a las oficinas exteriores, previa solicitud, sobre cómo incluir a las personas con discapacidad en sus labores</p> <p>Preparar la versión actualizada de las orientaciones de cooperación técnica sobre inclusión de la discapacidad y hacer que se encuentre disponible en el sitio Web de PARDEV</p> <p>Revisar el Manual de Cooperación Técnica de PARDEV para incorporar referencias a la inclusión de personas con discapacidad</p> <p>Examinar los proyectos de cooperación técnica desde la perspectiva de la discapacidad</p> <p>Proporcionar asesoramiento sobre la elaboración y puesta en práctica de proyectos, previa solicitud</p> <p>La sensibilización y el fomento de capacidades se pondrán a disposición, previa solicitud, del personal de programas y proyectos de cooperación técnica, y se incluirán en los cursos de formación pertinentes</p> <p>Se proporcionará formación sobre discapacidad e igualdad a los mandantes y/o las oficinas exteriores, si lo solicitan</p> <p>Se seguirán admitiendo nuevos miembros y se proporcionará asistencia a las empresas miembros de la GBDN y a las organizaciones de empleadores a través de la secretaría basada en la sede de la OIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ACTRAV • ACT/EMP • GOVERNANCE (Derecho del Trabajo y Reforma) • Otros departamentos técnicos • PARDEV • Oficinas exteriores • CIT de Turín • GBDN • Programa de cooperación OIT-Irish Aid - Discapacidad • PARDEV • GED

Resultados	Indicadores (Criterios de referencia)	Metas	Actividades indicativas	Interlocutores principales
<p>4. Promoción de prácticas internas incluyentes de la OIT para las personas con discapacidad</p>	<p>Número de medidas que mejoran la aplicación de la política de la OIT sobre el empleo de las personas con discapacidad (No hay criterios de referencia)</p> <p>La renovación del edificio sede de la OIT cumple con estándares de accesibilidad (No hay criterios de referencia)</p> <p>Número/ porcentaje de informes internos y publicaciones e informes externos que cumplen los criterios de accesibilidad (Ninguno)</p> <p>Porcentaje de contenido en los sitios de información de la web de la OIT que cumple con el nivel A de las normas del World Wide Web Consortium (No hay criterios de referencia)</p>	<p>2014-15: 2</p> <p>2016-17: 6</p> <p>2016-17: parte sur del edificio principal accesible</p> <p>2014-15: 5 publicaciones de GED y de la GBDN en PDF accesible</p> <p>2016-17: 100% de publicaciones de GED y de la GBDN en PDF accesible</p> <p>2014-15: 50</p> <p>2016-17: 70</p>	<p>Adoptar medidas para mejorar la política de la OIT sobre el empleo de las personas con discapacidad, derivadas de la encuesta entre el personal de la OIT de 2014 sobre la inclusión de la discapacidad</p> <p>El Departamento INTSERV (Gestión de Instalaciones) prosigue sus acciones para mejorar la accesibilidad de la sede y las oficinas exteriores</p> <p>INTSERV revisa sus procedimientos de evacuación de emergencia teniendo en cuenta la perspectiva de la discapacidad y efectúa los cambios pertinentes</p> <p>El personal de INTSERV está sensibilizado respecto a las necesidades de las personas con discapacidad y colabora con el Departamento GED, según proceda</p> <p>RELMEETINGS (OFFDOC) toma medidas para aumentar la accesibilidad de los informes internos</p> <p>PRODOC adopta medidas para mejorar la accesibilidad de las publicaciones oficiales de la OIT</p> <p>RELMEETINGS (MMU) toma medidas para organizar reuniones teniendo en cuenta las necesidades especiales de las personas con discapacidad</p> <p>DCOMM adopta medidas para mejorar la accesibilidad de los sitios Web de la OIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DDG/MIR • HRD • INTSERV • RELMEETINGS • DCOMM • GED

Resultados	Indicadores (Criterios de referencia)	Metas	Actividades indicativas	Interlocutores principales
<p>5. Una base de conocimientos más sólida</p>	<p>Número de usuarios activos de la Plataforma de Intercambio de Conocimientos (PLONE) sobre la inclusión de la discapacidad (2013: 145)</p> <p>Número de herramientas y publicaciones nuevas centradas en las personas con discapacidad o que incluyen la atención adecuada de dichas personas (2013: 11)</p>	<p>2014-15: 250</p> <p>2016-17: 400</p> <p>2014-15: 14</p> <p>2016-17: 18</p>	<p>Actualización, ampliación y mantenimiento de la Plataforma de Intercambio de Conocimientos (PLONE) sobre la inclusión de la discapacidad.</p> <p>Determinar las lagunas de conocimiento y las herramientas para colmar dichas lagunas, si procede, en colaboración con otros departamentos.</p> <p>Preparar contribuciones centradas en la discapacidad para las futuras publicaciones principales de la OIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DDG/P • ACT/EMP • ACTRAV • RESEARCH • Estadística • GED

Resultados	Indicadores (Criterios de referencia)	Metas	Actividades indicativas	Interlocutores principales
<p>6. Cooperación estratégica reforzada con el sistema de Naciones Unidas</p>	<p>Porcentaje de proyectos financiados por la UNPRPD nacionales y mundiales que cuentan con la participación de la sede o las oficinas exteriores de la OIT (2012-13: 64)</p> <p>Número de objetivos o indicadores de desarrollo posterior a 2015 que incluyen referencias a las personas con discapacidad en ámbitos relacionados con el mandato de la OIT. (Ninguno)</p>	<p>2014-15: 40</p> <p>2016-17: 50</p> <p>2014-15: 2</p>	<p>Orientar y reforzar las labores del sistema de las Naciones Unidas en materia de empleo de personas con discapacidad, relacionadas con la Agenda para el Desarrollo Después de 2015</p> <p>Participar de forma activa en las reuniones interinstitucionales de las Naciones Unidas relativas a la aplicación de la CDPD</p> <p>Colaborar en iniciativas de otros organismos de Naciones Unidas vinculadas al mandato de la OIT</p> <p>Participar en la Junta Directiva y el Comité de Gestión de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD)</p> <p>Proporcionar asesoramiento técnico a las oficinas de país de la OIT que participan en proyectos conjuntos de los organismos de las Naciones Unidas financiados por la Alianza para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).</p> <p>Participar activamente en debates relativos a los indicadores y objetivos del Marco para el Desarrollo Después de 2015, también en colaboración con el Grupo de Apoyo Interinstitucional para la CDPD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Nueva York • ACT/EMP, ACTRAV (Alianza Mundial para el Empleo de las Personas con Discapacidad) • Oficinas exteriores • PARDEV • GED

Resultados	Indicadores (Criterios de referencia)	Metas	Actividades indicativas	Interlocutores principales
<p>Comunicando a nivel interno y externo</p>	<p>Porcentaje de personal de la OIT que sigue los cursos en línea de la OIT sobre personas con discapacidad (Ninguno)</p> <p>Número de personas comprometidas con las cuestiones de discapacidad en la sede y las oficinas exteriores (Ninguno)</p> <p>Número de visitantes y de descargas desde el sitio Web sobre la inclusión de la discapacidad de la OIT (2013: 8,740 visitantes; 11,581 descargas)</p> <p>Número de informes sobre cuestiones relativas a la discapacidad y actividades en este ámbito de la OIT en los sitios Web generales y en las redes sociales de la OIT (2013: 39)</p>	<p>2014-15: 5</p> <p>2016-17: 15</p> <p>2014-15: 30</p> <p>2016-17: 50</p> <p>2014-15: 20,000 visitantes</p> <p>2016-17: 30,000 visitantes</p> <p>2014-15: 30,000 descargas</p> <p>2016-17: 70</p>	<p>Curso de capacitación en línea sobre las personas con discapacidad disponible para todo el personal y los directivos</p> <p>Formación y asesoramiento a la medida para el personal y los mandantes de la OIT, previa solicitud</p> <p>Mantenimiento de la zona sobre discapacidad del sitio Web de la OIT</p> <p>Aprovechar estratégicamente el Día Internacional de las Personas con Discapacidad y otros eventos de carácter general para difundir mensajes de la OIT sobre el trabajo decente de las personas con discapacidad</p> <p>Brindar apoyo a las personas comprometidas con las cuestiones de discapacidad a fin de que puedan adquirir conocimientos y capacidad técnica en la materia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DCOMM • HRD • INFOTEC • CIT de Turin • GED

Anexo:

Encuesta de las oficinas exteriores de la OIT sobre la propuesta de estrategia de inclusión de las personas con discapacidad

Resumen de las conclusiones

Introducción

En noviembre y diciembre de 2013 se invitó a 48 oficinas de la OIT a que participaran en una encuesta con objeto de analizar hasta qué punto las oficinas exteriores de la OIT estaban respondiendo a las necesidades de los hombres y mujeres con discapacidad en sus actividades cotidianas y para evaluar cuáles eran las necesidades de asistencia en este ámbito. 25 oficinas respondieron a la encuesta (un 52 por ciento de las oficinas invitadas), proporcionando informaciones valiosas sobre las oficinas regionales, oficinas de país y equipos de trabajo decente.

Distribución geográfica de las respuestas

África: 7

OP-Abuja, OP-Argel, OP-Antananarivo, OP-Harare,
OP-Lusaka, ETD/OP-El Cairo, ETD/OP-Pretoria

Estados Árabes: 1

OR-Estados Árabes

Asia: 7

OP-Beijing, OP-Dhaka, OP-Hanói, OP-Yakarta,
OP-Katmandú, ETD/OP-Nueva Delhi, OIT-Tokio

Europa y Asia Central: 7

ETD/OP-Budapest, ETD/OP-Moscú, OIT-Ankara,
OIT-Bruselas, OIT-Lisboa, OIT-París, OIT-Roma

Américas: 3

ETD/OP-Puerto España, ETD/OP-San José,
ETD/OP-Santiago

Labores actuales y futuras sobre la inclusión de la discapacidad

De las oficinas que respondieron, 19 (un 76 por ciento) confirmaron que en esos momentos estaban trabajando en cuestiones relacionadas con la discapacidad en mayor o menor medida e indicaron que era importante seguir incluyendo a los hombres y mujeres con discapacidad en su trabajo durante el bienio 2014-15. Las actividades mencionadas incluían la revisión de la legislación, el acopio de buenas prácticas nacionales a la hora de emplear a personas con discapacidad y la inclusión de personas con discapacidad en los programas de formación profesional.

Además de realizar actividades destinadas específicamente a cuestiones de discapacidad, 17 oficinas exteriores (el 68 por ciento de las encuestadas) afirmó que tenía previsto abordar cuestiones de discapacidad en conferencias y seminarios de índole general durante los próximos dos años. Además, 8 oficinas (un 32 por ciento) reconocieron que era necesario mejorar las estadísticas sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral y tenían previsto, dentro de su proceso de recopilación de datos, compilar bases de datos empíricos sobre las personas con discapacidad. Ya que el personal de la OIT consideraba que la falta de datos adecuados de alta calidad relativos a la discapacidad constituía una de las principales barreras para la inclusión de la discapacidad en los informes de evaluación de la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad de 2010 y 2012, los esfuerzos realizados sobre el terreno para mejorar las estadísticas cobrarán una enorme importancia. Asimismo, 8 oficinas exteriores tienen la intención de aumentar la capacidad del personal de incorporar a los hombres y mujeres con discapacidad en sus labores, incluyendo un módulo sobre la inclusión de la discapacidad en los cursos de capacitación que se impartirán en el futuro en sus oficinas respectivas.

Importancia de la disminución de recursos financieros y humanos

De las oficinas que participaron, 22 (un 88 por ciento) recalcaron la extremada importancia del contacto con especialistas en discapacidad que les permitiera adoptar un enfoque estandarizado de inclusión de la discapacidad en su trabajo. Debido a que no hay especialistas en inclusión de la discapacidad en las oficinas exteriores o en los Equipos de Trabajo Decente (ETD), exceptuando los coordinadores de proyecto nacionales y un coordinador de programas regional dentro de un programa de cooperación técnica en curso, las oficinas exteriores suelen contactar con el Grupo de Inclusión de la Discapacidad e Igualdad del Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) en la sede de la OIT.

Al mismo tiempo, las oficinas exteriores piden que se aumenten considerablemente los recursos humanos y financieros dedicados exclusivamente a la inclusión de hombres y mujeres con discapacidad.

Asistencia y servicios requeridos

Entre los servicios y asistencia más específicos que podrían mejorar la capacidad de las oficinas exteriores de incorporar a las personas con discapacidad en sus actividades, las oficinas exteriores mencionaron con mayor frecuencia los cursos de capacitación (un 76 por ciento), el asesoramiento por correo electrónico (un 72 por ciento), las guías prácticas y listas de verificaciones (un 72 por ciento), así como los cursos en línea y los bancos de conocimiento (un 64 por ciento). Otros servicios de asistencia que las oficinas exteriores consideraban esenciales eran las actualizaciones regulares sobre cuestiones de discapacidad, la disponibilidad de herramientas de inclusión en los idiomas locales y la asistencia para elaborar su propio plan de acción en materia de discapacidad.

La prestación de la debida asistencia solicitada por las oficinas exteriores (en particular, el desarrollo de herramientas, las actualizaciones regulares de información relativa a la inclusión de la discapacidad y un apoyo técnico personalizado) requerirá la asignación de los recursos suficientes a las labores de la OIT en el ámbito de la inclusión de mujeres y hombres con discapacidad.

Los resultados de esta encuesta corroboran las conclusiones de las dos evaluaciones previas de la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad, en particular, las del informe comparativo de la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad de 2010 y su correspondiente evaluación de 2012, que señalaron que la falta de especialistas en las oficinas exteriores y la escasez de fondos dificultaban la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el trabajo de la OIT.