



Consejo de Administración

346.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022

Sección Institucional

INS

Fecha: 5 de octubre de 2022

Original: inglés

Informe sobre la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023

Resumen: El presente documento constituye el primer informe sobre la aplicación por parte de la Oficina de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023 conexas, conforme a las instrucciones que el Consejo de Administración formuló en su 340.ª reunión (noviembre de 2020). El documento hace referencia a los avances registrados y a los aspectos que pueden mejorarse en la inclusión de la discapacidad, y contiene un resumen del informe anual presentado a las Naciones Unidas sobre la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas por parte de la OIT a partir de 2021.

Unidad autora: Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

Documentos conexos: [GB.340/INS/9](#).

► Antecedentes

1. El Consejo de Administración, en su 340.^a reunión (noviembre 2020), examinó el documento GB.340/INS/9 sobre la política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad. Este documento ofrecía una visión general del compromiso de larga data de la OIT con la inclusión de la discapacidad y su papel de liderazgo en la [Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad](#), así como de la aplicación de la Estrategia por parte de la OIT. Además, el documento esbozaba los posibles componentes de las futuras estrategias plurianuales de inclusión de las personas con discapacidad, basándose en el marco de rendición de cuentas de la Estrategia de las Naciones Unidas, y presentaba una propuesta de política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad para su aprobación por el Consejo de Administración.
2. La política propuesta se guiaba por el mandato de la OIT consistente en promover la justicia social y el trabajo decente y se inspiraba en la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Era el resultado de amplias consultas con los altos directivos de la OIT, los departamentos responsables de la aplicación de determinados indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas (conocidos como «custodios de la OIT de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad»), el Sindicato del Personal de la OIT, los funcionarios de la OIT con discapacidad o que tienen a su cargo a personas con discapacidad.
3. En su 340.^a reunión, los miembros del Consejo de Administración expresaron su firme apoyo al proyecto de política, que reforzaron con sus comentarios, en los que pusieron el acento en cuestiones como la experiencia de los interlocutores tripartitos con la discapacidad y la importancia del diálogo social. En su decisión, el Consejo de Administración solicitó al Director General que completara y aplicara la política tomando en consideración sus orientaciones. También dio instrucciones a la Oficina para que elaborase estrategias plurianuales de aplicación de la política, a partir del bienio 2020-2023, a la luz de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Además, el Consejo de Administración encargó a la Oficina que realizara un seguimiento de su aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas y elaborara, a título informativo, un informe bienal de los avances registrados y los aspectos que pudieran mejorarse ¹.
4. El presente documento constituye el primer informe presentado a título informativo, en el que se indican los avances registrados y los aspectos que pueden mejorarse en lo relativo a la inclusión de la discapacidad, en particular la información más actualizada sobre la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad por parte de la OIT, tal como solicitó el Consejo de Administración.
5. Después de la 340.^a reunión, la Oficina incorporó al proyecto de política los comentarios formulados por los miembros del Consejo de Administración, previa consulta con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y los representantes del Director General con el fin de asegurarse de que las cuestiones planteadas se habían examinado con la suficiente profundidad. Asimismo, se procedió, en colaboración con los departamentos y oficinas competentes, a la elaboración de la primera estrategia plurianual de la OIT, que contendría metas e indicadores específicos de la OIT.

¹ GB.340/INS/9/decision.

6. En julio de 2021, el Equipo de Dirección de la OIT aprobó la versión final tanto de la Política como de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. La Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad se publicó el 16 de septiembre de 2021 en un Aviso del Director General (IGDS núm. 590). Posteriormente, la Oficina publicó la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023 como un documento único con prólogo del Director General en el que este calificó la mayor inclusión de las personas con discapacidad en la OIT como «un imperativo moral para todos y cada uno de nosotros»².

► Un proceso de consulta y colaboración

7. La consulta y la colaboración caracterizan el enfoque general de la OIT sobre la inclusión de la discapacidad, que incluye cada vez más a las personas con discapacidad, en particular a los funcionarios de la OIT con discapacidad y a los que tienen a su cargo a personas con discapacidad. Este enfoque está en consonancia con el lema de la comunidad de personas con discapacidad, «Nada sobre nosotros sin nosotros».
8. Las redes y sistemas de apoyo emergentes compuestos por funcionarios de la OIT dan fe de este enfoque. Desde 2019, custodios de la OIT de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad han contribuido a la aplicación de los indicadores de la Estrategia y a la presentación de informes sobre los mismos. La Red de campeones de la discapacidad se creó en diciembre de 2021. Esta red está compuesta por un grupo de funcionarios que trabajan para la inclusión de la discapacidad en todos los niveles de la Organización; actúan como catalizadores para ayudar a la integración de las personas con discapacidad en la sede y en las oficinas exteriores. Más recientemente, en junio de 2022, se estableció el Grupo de Recursos para Empleados de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad. Este grupo independiente de funcionarios de la OIT, formado por personas con discapacidad o con personas con discapacidad a su cargo, o en ambas situaciones, ayuda a promover un lugar de trabajo inclusivo y que da cabida a la diversidad, a partir de su experiencia propia.
9. Esta colaboración entre redes emergentes en toda la Organización es una muestra de la dedicación y el compromiso del personal de la OIT con la inclusión de la discapacidad, que, en combinación con el apoyo firme de los altos directivos, es clave para la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad tal como se describe a continuación.

► Autoevaluación e informes realizados por la OIT en aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad

10. En el marco del proceso de presentación de informes anuales sobre la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, los organismos de las Naciones Unidas se autoevalúan sobre la base de un marco de rendición de cuentas para los

² OIT, Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023, 2021, 1.

organismos que cubre 15 indicadores en 4 ámbitos fundamentales, a saber: liderazgo, planificación estratégica y gestión; inclusividad; programación, y cultura institucional.

11. Los organismos califican su cumplimiento de los indicadores mediante las calificaciones «no se aplica», «sin datos», «se acerca a los requisitos», «cumple los requisitos» y «supera los requisitos». Los principios de la elaboración de informes relativos a la Estrategia de las Naciones Unidas por parte de los propios organismos promueven una evaluación realista y sincera, en la que se considere la inclusión de la discapacidad un proceso de mejora continuo. Por lo tanto, durante los primeros años de la aplicación de la Estrategia se esperan calificaciones de «sin datos» y «se acerca a los requisitos» en las autoevaluaciones, puesto que para varios indicadores se requieren políticas, encuestas, estudios y otros productos que han de elaborarse antes de que los requisitos mínimos puedan alcanzarse.
12. La OIT se adhiere a estos estrictos principios para la elaboración de sus propios informes, siguiendo estrechamente los requisitos de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y las directrices y notas técnicas que los complementan³. La secretaría de la Estrategia de las Naciones Unidas ha expresado su reconocimiento a la OIT por la sinceridad de la información presentada en los tres informes anuales relativos a la Estrategia de las Naciones Unidas presentados hasta la fecha, que cubren las actividades de 2019, 2020 y 2021; las calificaciones de las autoevaluaciones de la OIT para esos años se comparan en el siguiente cuadro.

► **Autoevaluación de la OIT para los indicadores relativos a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (2019, 2020, 2021)**

Indicadores de la Estrategia	2019	2020	2021
1. Liderazgo	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos
2. Planificación estratégica	Sin datos	Sin datos	Sin datos
3. Política o estrategia específica sobre discapacidad	Sin datos	Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos
4. Estructura institucional	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos
5. Consulta a las personas con discapacidad	Sin datos	Sin datos	Sin datos
6. Accesibilidad	Sin datos	Sin datos	Se acerca a los requisitos
6.1. Accesibilidad de las conferencias y eventos	Sin datos	Sin datos	Sin datos
7. Ajustes razonables	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
8. Adquisiciones	Sin datos	Sin datos	Sin datos

³ Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, [Aplicación de la Estrategia para la Inclusión de la Discapacidad: Herramientas y recursos](#).

Indicadores de la Estrategia	2019	2020	2021
9. Programas y proyectos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
10. Evaluación	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
11. Documentos de los programas para los países	Sin datos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
12. Iniciativas conjuntas	Supera los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
13. Empleo	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
14. Desarrollo de la capacidad del personal	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
15. Comunicación	Sin datos	Sin datos	Se acerca a los requisitos

Fuentes: Informes anuales de la OIT sobre la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad correspondientes a 2019, 2020 y 2021.

13. En el cuadro *supra* se indica que, en los últimos tres años, la OIT ha progresado de forma constante en la inclusión de la discapacidad. Esto incluye la reducción sostenida del número de indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas autocalificados como «sin datos», que pasaron de ocho en 2019, a seis en 2020 y a cuatro en 2021. Con el fin alcanzar la calificación «se acerca a los requisitos» para estos cuatro indicadores restantes, la OIT está desarrollando una serie de políticas y directrices, en cumplimiento de las exigencias de la Estrategia de las Naciones Unidas. Se esperan avances significativos en este sentido para finales de 2023.

▶ Resumen de la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad/Política y Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de la OIT

14. En esta sección se resumen brevemente los últimos avances de la OIT en la inclusión de la discapacidad, a partir de su informe sobre la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad para 2021 ⁴. La información se ha reagrupado con arreglo a los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas y remite a las áreas correspondientes de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023 ⁵. En los siguientes párrafos se señalan los principales logros, desafíos y próximos pasos.

⁴ Todos los organismos de las Naciones Unidas y los equipos de las Naciones Unidas en los países que participan en la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad presentan informes anuales a la secretaría de la Estrategia; los datos recogidos se agregan y se utilizan para elaborar un informe de todo el sistema que se presenta al Secretario General de las Naciones Unidas y se somete a la aprobación de la Asamblea General.

⁵ La Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad aborda todas las cuestiones cubiertas por los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas. En algunos casos, ciertas áreas de la Estrategia de la OIT abarcan varios

Liderazgo: indicador 1 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «A» de la Estrategia de la OIT)

15. Durante los tres años de aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas, los altos directivos de la OIT —y, de forma especialmente destacada, el Director General— han mostrado un firme compromiso con la inclusión de la discapacidad, así como un liderazgo de alto nivel en esta área. El 2021 fue un año particularmente decisivo en el que los altos directivos realizaron declaraciones y presentaciones públicas cruciales en defensa de la inclusión de la discapacidad, tanto dentro como fuera de la OIT⁶. Estas actividades culminaron con la publicación de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en un Aviso del Director General (IGDS núm. 590) en septiembre de 2021. En este aviso, el Director General afirmó claramente que el principal objetivo de la política era «asegurar que la OIT sea una organización plenamente accesible e inclusiva que valora la discapacidad como una expresión de la diversidad del ser humano»⁷. Los altos directivos también han mostrado su liderazgo alentando a los miembros del personal a unirse a la Red de campeones de la discapacidad de la OIT; se requerirá su liderazgo continuado en esta y otras áreas para garantizar el progreso en todos los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas.

Planificación estratégica: indicador 2 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «B» de la Estrategia de la OIT)

16. El actual Programa y Presupuesto de la OIT para el bienio 2022-2023 proporciona una base para la programación inclusiva de las personas con discapacidad, ya que integra las cuestiones relacionadas con la discapacidad en los impactos previstos a largo plazo, los resultados en materia de políticas y los productos. La OIT tiene la intención de seguir evolucionando a partir de esta base, reforzando las directrices para toda la Oficina y las actividades de creación de capacidad conexas en 2022-2023. De cara al futuro, la OIT se propone expresar su compromiso con la inclusión de la discapacidad en la sección «Presentación resumida» de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 del Director General. De acuerdo con la Estrategia de la OIT, la Organización tiene previsto reflejar su compromiso con la inclusión de la discapacidad en los enunciados de los resultados y/o los indicadores del nuevo Programa y Presupuesto, y comprometerse de manera expresa a incluir datos desglosados sobre la discapacidad cuando sea pertinente. La declaración de este compromiso contribuiría al cumplimiento de los criterios fijados para considerar que este indicador «se acerca a los requisitos».

temas de la Estrategia de las Naciones Unidas. Por ejemplo, el área F (La OIT se convierte en un empleador atractivo para las personas con discapacidad), aborda tanto el indicador 7 (Ajustes razonables) como el indicador 13 (Empleo) de la Estrategia de las Naciones Unidas.

⁶ El mensaje en vídeo publicado por el Director General (OIT, «ILO Director-General message on ILO Disability Inclusion Policy and Strategy», 27 de septiembre de 2021) es una valiosa herramienta para promover la inclusión de la discapacidad en toda la Organización.

⁷ IGDS núm. 590, párr. 2.

Política o estrategia específica sobre discapacidad: indicador 3 de la Estrategia de las Naciones Unidas ⁸

17. En 2021, la OIT publicó su política para la inclusión de las personas con discapacidad y su primera estrategia plurianual para la inclusión de las personas con discapacidad 2020-2023 como un documento único. Estos documentos de orientación proporcionan un marco crucial para la puesta en práctica de la inclusión de la discapacidad en toda la OIT, que abarca todas las áreas de la Estrategia de las Naciones Unidas, la cual incluye cuestiones como la programación, el empleo, la comunicación y las adquisiciones. Con la presentación de este informe al Consejo de Administración, la OIT cumple los requisitos para alcanzar la calificación más alta en su autoevaluación de este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas para 2022 ⁹.

Estructura institucional: indicador 4 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «C» de la Estrategia de la OIT)

18. En consonancia con la Estrategia de las Naciones Unidas, la OIT cuenta con un Equipo sobre Discapacidad especializado que está adscrito al Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY). En 2021, el Equipo sobre Discapacidad desempeñó un papel importante al colaborar con los altos directivos y los departamentos para presentar la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Además, ayudó a establecer la Red de campeones de la discapacidad de la OIT, que en la actualidad cuenta con más de 60 miembros de la sede y las oficinas exteriores. La OIT tiene previsto consolidar y ampliar esta red, tanto el número de miembros como su cobertura regional.

Consulta a las personas con discapacidad: indicador 5 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «D» de la Estrategia de la OIT)

19. La consulta a las personas con discapacidad es un pilar de la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. En el contexto de la OIT, promover la interacción con las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas es esencial para comprender sus necesidades, preocupaciones y dificultades, de forma que los mandantes de la OIT puedan abordarlos en las distintas manifestaciones del diálogo social. En consecuencia, la OIT colabora y establece alianzas con organizaciones de personas con discapacidad ¹⁰. Los sindicatos están emprendiendo cada vez más actividades de colaboración con estas organizaciones, por ejemplo, en relación con la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad. Además, entre los miembros del comité directivo de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT se encuentra la Alianza Internacional de la

⁸ No hay un área correspondiente para el indicador 3 de la Estrategia de las Naciones Unidas en la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, ya que el mero hecho de tener una estrategia de este tipo satisface los requisitos del indicador.

⁹ Para alcanzar la máxima autocalificación («supera los requisitos») en este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas, la entidad de las Naciones Unidas debe aplicar su política/estrategia y proporcionar información actualizada a su órgano rector al menos cada dos años.

¹⁰ Según las *Directrices para la consulta a las personas con discapacidad: indicador 5* de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (Naciones Unidas, mayo de 2021), «Las organizaciones de personas con discapacidad (OPD) son organizaciones no gubernamentales dirigidas, administradas y gobernadas por personas con discapacidad y la mayoría de sus miembros han de ser personas con discapacidad», 11.

Discapacidad. Al mismo tiempo, varias oficinas exteriores de la OIT han establecido relaciones de colaboración con organizaciones de personas con discapacidad, a menudo en el contexto de proyectos específicos de cooperación para el desarrollo. Sin embargo, esta colaboración no ha sido sistemática en toda la Organización; por ello, durante 2022, la OIT tiene previsto abordar esta cuestión mediante la elaboración de un documento de orientación sobre la consulta con las organizaciones de personas con discapacidad que tendría en cuenta la especificidad del mandato de la OIT y, en particular, la importancia del diálogo social. La existencia de un documento de orientación de este tipo contribuiría al cumplimiento de los criterios de la Estrategia de las Naciones Unidas, permitiendo considerar que este indicador «se acerca a los requisitos».

Accesibilidad/Accesibilidad de las conferencias y eventos: indicadores 6 y 6.1 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «E» de la Estrategia de la OIT)

20. Garantizar la accesibilidad de todas las facetas de los procesos, productos y operaciones de la OIT es un proceso continuo que requiere una amplia colaboración entre múltiples departamentos. La OIT ha llevado a cabo evaluaciones de la accesibilidad y ha elaborado directrices en áreas como los locales, el transporte/la acreditación, la seguridad, la tecnología de la información y las publicaciones. Por ejemplo, a finales de 2021 se evaluó la accesibilidad de la plataforma de contratación electrónica de la OIT, ILO Jobs, como parte de un proyecto conjunto de la OIT con la Unión Internacional de Telecomunicaciones. Cuando se solicitan, la OIT proporciona subtítulos e interpretación en señas internacionales para las reuniones de alto nivel. Las publicaciones de la OIT, en particular los informes de referencia, son cada vez más accesibles y se ha impartido formación a determinados miembros del personal de la OIT sobre cómo hacer las publicaciones accesibles a las personas con discapacidad. Algunas de las mejoras de mayor alcance se han producido en la accesibilidad física de los locales de la sede de la OIT en Ginebra y de un creciente número de oficinas exteriores. Para lograr la calificación «se acerca a los requisitos» en el indicador 6.1 de la Estrategia de las Naciones Unidas, será clave determinar el estado actual de la accesibilidad de las conferencias y eventos de la OIT y establecer acciones prioritarias. Un importante próximo paso de este proceso multifacético es seguir elaborando un proyecto de estrategia sobre la accesibilidad de todos los locales de la OIT y comenzar a redactar directrices sobre la accesibilidad de las conferencias y eventos, en particular para las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración.

Ajustes razonables/Empleo: indicadores 7 y 13 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «F» de la Estrategia de la OIT)

21. La OIT cuenta con una Política sobre el Empleo de Personas con Discapacidades, establecida en la Circular núm. 6/655 del 19 de julio de 2005, y ha publicado una nota de información sobre la reserva financiera para acondicionamientos razonables (IGDS núm. 133)¹¹. Aunque estos documentos de orientación proporcionan una buena base en materia de políticas, es necesario actualizarlos y la OIT ha comenzado a redactar un documento de políticas revisado que combinaría la esencia de ambos documentos. Esta iniciativa, dirigida por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), incluirá consultas con el Grupo de Recursos para Empleados de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad, de reciente creación, además de

¹¹ La reserva se utiliza para financiar los acondicionamientos razonables (también conocidos como «ajustes razonables») cuando un funcionario con discapacidad los requiere. Estos pueden incluir cualquier número de ajustes en el entorno de trabajo, por ejemplo, la provisión de un lector de pantalla u otro programa informático para una persona con discapacidad visual.

diálogo social con el Sindicato del Personal de la OIT; esta revisión está inscrita como punto del orden del día de la Comisión Paritaria de Negociación para 2022. Por otra parte, la OIT está recopilando datos para hacerse una idea más precisa del número de funcionarios de la OIT con discapacidad o que tienen a su cargo a personas con discapacidad y las barreras para la inclusión a las que pueden estar enfrentándose ¹². Se necesitan datos adicionales para establecer una estimación de referencia basada en las cifras actuales de funcionarios de la OIT con discapacidad, que se explorará más a fondo mediante encuestas dirigidas por HRD en 2022-2023. La versión revisada del marco normativo y la actualización de los datos serán cruciales para alcanzar el objetivo de la OIT de convertirse en un «empleador atractivo para las personas con discapacidad» ¹³.

Adquisiciones: indicador 8 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «G» de la Estrategia de la OIT)

22. Las adquisiciones desempeñan un papel fundamental en el compromiso de la OIT de garantizar que las personas con discapacidad tengan el mismo acceso que los demás a sus bienes, instalaciones, equipos, tecnología y servicios. La OIT colabora con asociados de todo el sistema de las Naciones Unidas en cuestiones relativas a las adquisiciones, por ejemplo, en la elaboración de las Directrices sobre la aplicación del indicador 8 (adquisiciones) en el marco de la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión (*Guidelines on the Implementation of Indicator 8 – Procurement*). Las adquisiciones de la OIT se realizan teniendo en cuenta los principios de equidad y acceso en condiciones de igualdad a las oportunidades comerciales y de no discriminación, que están incorporados en las cláusulas y condiciones enunciadas en todos los contratos de la OIT. Actualmente, la OIT cuenta con directrices en materia de adquisiciones que tienen en cuenta la accesibilidad de las personas con discapacidad en determinados sectores, como los servicios de hotelería y eventos. Además, está trabajando con el Equipo sobre Discapacidad en la elaboración de orientaciones relativas a las adquisiciones inclusivas para las personas con discapacidad como parte de su trabajo en el ámbito de las adquisiciones sostenibles. Esta labor de elaboración de políticas contribuye al cumplimiento de los criterios fijados para considerar que este indicador «se acerca a los requisitos».

Programas y proyectos: indicador 9 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «H» de la Estrategia de la OIT)

23. Se han definido medidas y métodos para toda la Oficina a fin de precisar la manera en que se deberá hacer un seguimiento de la inclusión de la discapacidad en los programas y proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT, e informar al respecto. La OIT también ha desarrollado herramientas prácticas para integrar la inclusión de la discapacidad en el ciclo de los proyectos, con especial atención a la fase de elaboración. A pesar de ello, los datos disponibles indican que la perspectiva de la inclusión de la discapacidad no está

¹² Por ejemplo, en 2021, la OIT llevó a cabo una encuesta del Índice de Salud Organizacional para el personal de toda la Organización, con el fin de evaluar la evolución de la cultura institucional; contenía preguntas relacionadas con la discapacidad y produjo resultados desglosados por discapacidad, entre otros factores.

¹³ Véase el IGDS núm. 590, párr. 4. El Director General indica que «[a] través de esta política, la OIT trata de ser un empleador atractivo para las personas con discapacidad, y de proporcionar el mayor apoyo posible a nuestros mandantes en sus esfuerzos de inclusión de la discapacidad».

suficientemente presente en los proyectos de la OIT ¹⁴. Se necesita un esfuerzo concertado en los ámbitos de la cooperación para el desarrollo, las alianzas, la programación y la evaluación para lograr avances significativos en esta área. Se está debatiendo cómo hacer un seguimiento de la inclusión de la discapacidad en los programas y proyectos, y cómo elaborar informes al respecto, a partir de un marco integrado de resultados y recursos.

Evaluación: indicador 10 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «I» de la Estrategia de la OIT)

24. En el marco del sistema de las Naciones Unidas, la OIT participó en la elaboración de la Guía para la integración de la discapacidad en las evaluaciones (*Guidance on Integrating Disability Inclusion in Evaluations*) junto con el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, así como en las labores de un grupo de trabajo para proporcionar orientaciones adicionales a las Naciones Unidas sobre este tema. En el marco de la OIT, las directrices de la política de evaluación de la OIT de 2017, revisadas en 2020, incorporan la inclusión de la discapacidad y proporcionan orientaciones detalladas. Además, la formación impartida a los gestores de evaluaciones de la OIT abarca la inclusión de la discapacidad. Las valoraciones periódicas de la calidad de todas las evaluaciones de proyectos realizadas por una entidad externa (antes de la introducción de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad) indicaban que había un importante margen de mejora en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad ¹⁵. De cara al futuro (véase el indicador 9 de la Estrategia de las Naciones Unidas *supra*), será importante aclarar qué proyectos se consideran inclusivos desde el punto de vista de la discapacidad, incluso a la luz de su vinculación con el marco del Programa y Presupuesto y los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), a fin de facilitar el proceso de elaboración de informes de evaluación.

Documentos de los programas para los países: indicador 11 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «J» de la Estrategia de la OIT)

25. Las orientaciones sobre los PTDP de la OIT, así como las herramientas asociadas, tienen en cuenta las directrices relativas al Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y los requisitos de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, y se están aplicando actualmente para elaborar y evaluar los nuevos PTDP. En abril de 2020 se introdujo un sistema de marcadores para el seguimiento y la notificación de los resultados en materia de igualdad de género y no discriminación, incluida la discapacidad; la OIT tiene previsto examinar la aplicación de la funcionalidad del marcador. Se ha establecido una base de referencia respecto a la inclusión de la discapacidad en los PTDP mediante el análisis de los documentos activos y publicados a partir de 2021, según la cual el 71 por ciento de los PTDP tienen uno o más resultados que abordan la inclusión de la discapacidad (la OIT

¹⁴ En *Decent work results and effectiveness of ILO operations: Ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations, 2020 and 2021 (partial)* (OIT, 2021), la Oficina de Evaluación de la OIT midió, por primera vez, el grado en que los proyectos de la OIT abordan la inclusión de la discapacidad. En el informe se indica que «menos de una cuarta parte (el 21 por ciento) de los proyectos evaluados en 2020 preveían medidas de promoción de la inclusión de la discapacidad», por lo que este criterio fue el peor valorado en el estudio, 53.

¹⁵ Según las evaluaciones, «solo el 28 por ciento de los informes obtuvieron calificaciones satisfactorias», y «el 71 por ciento de los informes obtuvieron puntuaciones por debajo de medianamente satisfactorio» en materia de inclusión de la discapacidad. De hecho, el 65 por ciento de las evaluaciones realizadas en 2020 resultaron «muy insatisfactorias» en cuanto a la incorporación de elementos de inclusión de la discapacidad. Esta conclusión apunta a la necesidad de que la cuestión de la inclusión de la discapacidad en la fase de diseño del proyecto se introduzca de forma más explícita para que las evaluaciones puedan captarla adecuadamente.

pretende aumentar esta cifra hasta el 75 por ciento para el periodo 2022-2023). En el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente se indica que 195 de los 972 resultados (el 20 por ciento) que se consideraron logrados en el bienio 2020-2021 tienen un componente de inclusión de la discapacidad (la OIT pretende aumentar esta cifra al 25 por ciento para el periodo 2022-2023). De cara al futuro, es esencial fomentar una mayor inclusión de la discapacidad en los proyectos y programas de cooperación para el desarrollo que contribuyen a la consecución de los resultados que incluyen la discapacidad, tal y como se definen en los PTDP.

Iniciativas conjuntas: indicador 12 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «K» de la Estrategia de la OIT)

26. La OIT participa activamente en mecanismos, programas e iniciativas de coordinación interinstitucional. En 2021, la OIT ejecutó dos proyectos mundiales sobre protección social inclusiva de las personas con discapacidad, financiados por la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asimismo, aprovechando su papel de secretaria de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad, la OIT está poniendo en práctica las lecciones aprendidas por las empresas privadas en materia de inclusión de la discapacidad en el contexto de la OIT, apoyando, por ejemplo, la creación del Grupo de Recursos para Empleados de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad. Además, el Equipo sobre Discapacidad de la OIT y el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) colaboraron con el Equipo de Inclusión de la Discapacidad de la Oficina Ejecutiva del Secretario General de las Naciones Unidas para producir un curso de formación completo e interactivo de cinco semanas de duración sobre la inclusión de la discapacidad para los puntos focales de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y otras personas que trabajan directamente con temas relativos a la inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas. En 2022, la sede de la OIT y el Centro de Turín colaboraron para poner en marcha con éxito por primera vez este curso, que se pretende seguir ofreciendo a los puntos focales de la Estrategia de las Naciones Unidas, para continuar desempeñando un papel de liderazgo en el sistema de las Naciones Unidas.

Desarrollo de la capacidad del personal: indicador 14 de la Estrategia de las Naciones Unidas 14 (área «L» de la Estrategia de la OIT)

27. La OIT ofrece múltiples oportunidades de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad. Por ejemplo, su programa de aprendizaje electrónico, «Inclusión de las personas con discapacidad», tiene por objeto sensibilizar a todo el personal de la OIT sobre las cuestiones relacionadas con la discapacidad y aumentar su compromiso con la promoción de la inclusión de la discapacidad. Varios organismos de las Naciones Unidas han utilizado el curso de la OIT como modelo para desarrollar sus propios cursos. En agosto de 2022, la OIT publicó el IGDS núm. 610, por el que se hacía obligatorio para todo el personal de la OIT el curso de aprendizaje electrónico y, por lo tanto, su enfoque de inclusión de la discapacidad se institucionalizaba aún más; esto permitirá a la OIT satisfacer los criterios necesarios para considerar que «cumple los requisitos» del indicador 14 de la Estrategia de las Naciones Unidas para el periodo de presentación de informes de 2022. A la fecha de publicación del presente informe, 946 funcionarios han completado el curso. Esto representa el 25 por ciento de todo el personal. Además, la Red de campeones de la discapacidad de la OIT ofrece oportunidades de aprendizaje informal, como el aprendizaje entre pares. Al mismo tiempo, la OIT sigue transformando sus talleres presenciales e interactivos sobre discapacidad e igualdad en una experiencia de aprendizaje a distancia. La OIT tiene previsto seguir ofreciendo diversas

oportunidades de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad, incluidos cursos a medida para los altos directivos de la OIT.

Comunicación: indicador 15 de la Estrategia de las Naciones Unidas (área «M» de la Estrategia de la OIT)

28. La OIT comunica de forma innovadora a través de múltiples productos de comunicación para promover la inclusión de las personas con discapacidad y mostrar la discapacidad como una experiencia vivida en el mundo del trabajo. Por ejemplo, la OIT publica historias sobre la inclusión de la discapacidad en Voices, una nueva Plataforma multimedia en la que se destacan historias impactantes de personas en el mundo del trabajo contadas en primera persona. La OIT publica, además, historias en la web —«Our impact, their stories» (Nuestro impacto, sus historias)— que muestran el impacto de los programas y proyectos de la OIT sobre el terreno a través de sus beneficiarios, incluidas las personas con discapacidad. Para garantizar que todos los productos de comunicación de la OIT sean inclusivos y respetuosos con las personas con discapacidad, recientemente, la OIT ha elaborado y difundido sus primeras Directrices para una Comunicación Inclusiva de la Discapacidad; actualmente se está trabajando en el desarrollo de un mecanismo de seguimiento y evaluación.

► Cuestiones clave de cara al futuro

29. La OIT ha realizado importantes avances en materia de inclusión de la discapacidad en los últimos tres años, en particular desde la publicación de su Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023. Sin embargo, la OIT se encuentra en un momento crucial en la labor que realiza para la inclusión de la discapacidad, en el que estos logros deben institucionalizarse como elementos constitutivos de su forma habitual de trabajar, o pueden perderse. Por lo tanto, avanzar en la inclusión de la discapacidad no solo consistirá en conseguir nuevos logros, sino también en conservar y consolidar los ya conseguidos.
30. Durante el año 2023 se llevará a cabo una evaluación independiente con el fin de recopilar las lecciones aprendidas de la aplicación de la actual estrategia, proceder a ajustes y contribuir a fundamentar la próxima estrategia plurianual para el periodo 2024-2027. Esto está en consonancia con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que propone un seguimiento y una evaluación regulares, así como exámenes periódicos.
31. Además, se requiere el compromiso constante de todos los actores involucrados —incluidos los funcionarios, los representantes del personal y los altos directivos de la OIT— para mantener el impulso hacia la inclusión de la discapacidad, inclusive en relación con el objetivo declarado de la OIT de convertirse en un empleador atractivo para las personas con discapacidad.
32. Además, existe una necesidad real de aumentar la inclusión de la discapacidad en todos los programas y proyectos de la OIT y de seguir prestando el máximo nivel de apoyo a la labor de los mandantes de la OIT en materia de inclusión de la discapacidad. Se necesitarán esfuerzos concertados en todos los niveles movilización de los donantes, creación, puesta en marcha y evaluación de los proyectos para mejorar la situación actual. Un fuerte catalizador de este cambio sería la inclusión y financiación explícitas de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en todos los programas y presupuestos futuros de la OIT.