



Consejo de Administración

352.^a reunión, Ginebra, 28 de octubre - 7 de noviembre de 2024

Sección Institucional

INS

Fecha: 24 de septiembre de 2024

Original: inglés

Sexto punto del orden del día

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

Finalidad del documento

El presente documento constituye el segundo informe bienal 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 (octubre-noviembre de 2020). El documento hace referencia a los avances registrados y a los aspectos que pueden mejorarse en materia de inclusión de la discapacidad, especialmente los derivados de la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas por parte de la OIT hasta la fecha; la evaluación independiente realizada en 2023 de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023); la encuesta realizada al personal de la OIT en 2023 sobre la inclusión de la discapacidad, y la elaboración de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027).

Se invita al Consejo de Administración a solicitar al Director General que aplique la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027), teniendo en cuenta sus orientaciones. Además, se le invita a apoyar la adopción de medidas que aumenten aún más la accesibilidad de la OIT, en particular en todas las reuniones del Consejo de Administración. Asimismo, se le invita a dar instrucciones a la Oficina para realizar el seguimiento correspondiente e informar periódicamente al Consejo de Administración de los avances registrados y los aspectos que podrían mejorarse. Finalmente, se invita al Consejo de Administración a solicitar al Director General que tome en consideración las orientaciones que le señale para dar cumplimiento al mandato de la OIT consistente en promover la inclusión de la discapacidad en la aplicación de los planes estratégicos de la Organización y de los programas y presupuestos correspondientes, y que propicie la consignación de recursos extrapresupuestarios (véase el proyecto de decisión en el párrafo 42).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Resultado 5: Igualdad de género e igualdad de trato y oportunidades para todos.

Repercusiones en materia de políticas: Reforzar la capacidad de la OIT para lograr que la inclusión de las personas con discapacidad se efectúe de manera más expeditiva y sea más amplia y significativa.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Por determinar.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión.

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

Documentos conexos: [GB.346/INS/INF/5](#); [GB.340/INS/9](#).

► Antecedentes

1. El Consejo de Administración, en su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), examinó el documento GB.340/INS/9, relativo a la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en el que se esbozaban los posibles componentes de las futuras estrategias plurianuales de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad sobre la base del marco de rendición de cuentas establecido por la [Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad](#) (en adelante, Estrategia de las Naciones Unidas) y se 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. En su decisión, el Consejo de Administración solicitó al Director General que completara y aplicara la propuesta de política tomando en consideración sus orientaciones. También dio instrucciones a la Oficina para que, a partir del bienio 2020-2023, elaborara estrategias plurianuales de aplicación de la política, a la luz de la Estrategia de las Naciones Unidas. 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.
3. En consecuencia, la Oficina publicó la [Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad \(2020-2023\)](#), que sirvió de marco principal de la Oficina en materia de inclusión de la discapacidad ² y, posteriormente, presentó su primer informe bienal sobre la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023), para información, al Consejo de Administración en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022) ³.
4. El presente documento constituye el segundo informe bienal sobre la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023). El documento señala los avances registrados y los aspectos que pueden mejorarse en materia de inclusión de la discapacidad, y abarca también la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas por parte de la OIT. Pone de relieve los importantes hitos logrados durante el bienio 2023-2024, como la evaluación independiente realizada en 2023 de la Política y Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023), la encuesta realizada al personal de la OIT en 2023 sobre la inclusión de la discapacidad y la elaboración de una nueva estrategia plurianual de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad (2024-2027).

¹ GB.340/PV, párr. 74.

² 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 número 590).

³ GB.346/INS/INF/5.

► Autoevaluación e informes realizados por la OIT en aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (2019-2023)

5. En el marco del proceso de presentación de informes anuales sobre la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas, los organismos de las Naciones Unidas se autoevalúan sobre la base de un marco de rendición de cuentas para los organismos que cubre 15 indicadores en cuatro ámbitos fundamentales, a saber: liderazgo, planificación estratégica y gestión, inclusividad, programación y cultura institucional.
6. Los organismos califican su cumplimiento de los indicadores mediante las calificaciones de «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 como un proceso de mejora continuo. Por lo tanto, se prevé que, durante los primeros años de aplicación de la Estrategia, las calificaciones en las autoevaluaciones sean las de «sin datos» y «se acerca a los requisitos».
7. 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 y las directrices y notas técnicas que los complementan ⁴. La secretaría de la Estrategia de las Naciones Unidas sigue expresando su reconocimiento a la OIT por la sinceridad de la información presentada en sus informes anuales relativos a la Estrategia de las Naciones Unidas. En el siguiente cuadro, se comparan las calificaciones de las autoevaluaciones de la OIT correspondientes al periodo 2019-2023.

Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
1. Liderazgo	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
2. Planificación estratégica	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos
3. Política o estrategia específica sobre discapacidad	Sin datos	Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
4. Estructura institucional	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Cumple los requisitos	Supera los requisitos	Supera los requisitos
5. Consulta a las personas con discapacidad	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
6. Accesibilidad	Sin datos	Sin datos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
6.1. Accesibilidad de las conferencias y eventos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Se acerca a los requisitos

⁴ Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, [Aplicación de la Estrategia para la Inclusión de la Discapacidad: Herramientas y recursos](#).

Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
7. Ajustes razonables	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
8. Adquisiciones	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
9. Programas y proyectos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	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	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	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos
12. Iniciativas conjuntas	Supera los requisitos	Supera los requisitos	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	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	Cumple los requisitos	Supera los requisitos
15. Comunicación	Sin datos	Sin datos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos	Se acerca a los requisitos

Fuente: Informes anuales de la OIT sobre la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas correspondientes a 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023.

8. En el cuadro *supra* se indica que, en los últimos cinco años, la OIT ha progresado de forma constante en la inclusión de la discapacidad. En efecto, puede observarse la reducción progresiva del número de indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas autocalificados como «sin datos», que pasaron de ocho en 2019 a uno en 2023, y el incremento del número de indicadores autocalificados como «supera los requisitos», que aumentaron a cinco en 2023. Sin embargo, en la mayoría de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas, la OIT registra en la actualidad la calificación de «se acerca a los requisitos».

► Resumen sobre la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023)

9. En esta sección, se resumen los logros, los retos y las medidas que ha de adoptar la OIT en relación con la inclusión de la discapacidad sobre la base del informe anual correspondiente a 2023 que remitió a la secretaría de la Estrategia de las Naciones Unidas. La información se presenta siguiendo los indicadores de esta Estrategia y remite a las áreas correspondientes de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023).

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

10. El firme liderazgo del personal directivo superior, incluido el Director General, ha sido fundamental para los avances de la OIT en materia de inclusión de la discapacidad. En 2023, por ejemplo, el Director General intervino en la décima Conferencia Anual Mundial de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT. Asimismo, se reunió con miembros del Grupo de Recursos para Empleados de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad ⁵, siendo esta la primera vez que un Director General de la OIT se reunía con un grupo organizado de miembros del personal con discapacidad o que tienen a su cargo a personas con discapacidad. A ese encuentro le siguió una reunión entre el Director General, el Equipo Global de Dirección y el mencionado Grupo de Recursos para Empleados, en la que los miembros de este Grupo explicaron los obstáculos que han encontrado y las necesidades que tienen para su desarrollo profesional en la OIT. Poco después, los miembros del Equipo Global de Dirección asumieron compromisos sobre inclusión de la discapacidad en sus mandatos respectivos en la sede y en el terreno, que han servido como base para elaborar la nueva Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027). El firme liderazgo del personal directivo superior ha permitido que la OIT mantenga desde 2022 la calificación de «supera los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas. De cara al futuro, se necesitarán renovados esfuerzos por parte de los directores y supervisores para reforzar el liderazgo en materia de inclusión de la discapacidad.

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

11. El Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025, aprobado por el Consejo de Administración en su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), otorga particular atención, entre otras cuestiones, a la necesidad de proteger y empoderar a las personas que ya se encuentran en grupos desfavorecidos o en situaciones de vulnerabilidad, sobre todo las que se vieron más afectadas por la pandemia de COVID-19. Los dos documentos de Programa y Presupuesto para el periodo correspondiente, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019 y en junio de 2021, respectivamente, comprenden cuestiones relativas a la discapacidad en los niveles de impacto, resultados previstos y productos. Sin embargo, estos importantes documentos de planificación estratégica no contienen, en la presentación o el preámbulo, un compromiso institucional explícito en materia de inclusión de la discapacidad, tal como requiere la Estrategia de las Naciones Unidas. Por este motivo, este es el único indicador de la Estrategia respecto del cual la OIT sigue teniendo la calificación de «sin datos». Para conseguir la calificación de «se acerca a los requisitos», la OIT prevé proponer la inscripción de un compromiso institucional en el próximo Plan Estratégico (2026-2029), que se aplicará en los correspondientes documentos de Programa y Presupuesto.

⁵ El Grupo de Recursos para Empleados de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad es una asociación independiente integrada por miembros del personal de la OIT con discapacidad o que tienen a su cargo a personas con discapacidad.

Política o estrategia específica sobre discapacidad: indicador 3 de la Estrategia de las Naciones Unidas ⁶

12. La Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023) fue la primera estrategia plurianual sobre ese tema. El primer informe bienal sobre su aplicación fue presentado al Consejo de Administración en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022), y en 2023 se llevó a cabo una evaluación independiente de la Estrategia (véanse los párrafos 30-33). La OIT preparó una respuesta detallada de la dirección acerca de cómo abordar los puntos planteados en la evaluación independiente. Esa respuesta sirvió de base para la formulación de la segunda estrategia plurianual, la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027), que se elaboró mediante un amplio proceso consultivo con los servicios, departamentos y oficinas de la OIT en la sede y en el terreno, así como con el Sindicato del Personal de la OIT y el Grupo de Recursos para Empleados de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad. Con la Estrategia 2024-2027 en vigor y la presentación de este documento al Consejo de Administración, la OIT continúa reuniendo los criterios para conseguir la calificación de «supera los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas.

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

13. En cumplimiento de los requisitos de 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). El Equipo sobre Discapacidad presta apoyo en diversas cuestiones relativas a la inclusión de la discapacidad, por ejemplo, la coordinación de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y la Red de campeones de la discapacidad de la OIT ⁷. La iniciativa que la Red de campeones de la discapacidad llevó adelante en 2023 para acercarse a estudiantes universitarios con discapacidad auditiva y que culminó con la contratación del primer pasante con discapacidad auditiva en la OIT, específicamente en la Oficina Regional para Asia y el Pacífico, es digna de destacar. A nivel de las Naciones Unidas, el Equipo sobre Discapacidad de la OIT siguió trabajando conjuntamente con el Equipo de Inclusión de la Discapacidad de la Oficina Ejecutiva del Secretario General de las Naciones Unidas y con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) para ofrecer un curso de formación de cinco semanas de duración dirigido a los puntos focales de la Estrategia de las Naciones Unidas en todo el sistema de las Naciones Unidas. Por todos estos logros, la OIT ha seguido reuniendo los criterios para mantener, desde 2022, la calificación de «supera los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas.

⁶ En la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, no existe un área correspondiente al indicador 3 de la Estrategia de las Naciones Unidas, ya que el mero hecho de contar con una estrategia en la materia implica alcanzar el requisito del indicador.

⁷ La Red de campeones de la discapacidad cuenta ahora con unos 100 miembros del personal de la OIT, que se encargan de promover la inclusión de las personas con discapacidad en toda la Organización.

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

14. Las consultas a las personas con discapacidad son un factor clave para la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas y un importante canal para que los mandantes recaben información sobre las necesidades de las personas con discapacidad. Las alianzas de sindicatos con organizaciones de personas con discapacidad son cada vez más frecuentes, y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT cuenta con una de esas organizaciones -la International Disability Alliance- en su comité directivo. Además, el Director General ha continuado impulsando las consultas a los miembros del personal de la OIT que tienen una discapacidad o que tienen a su cargo a personas con discapacidad a través de reuniones con el Grupo de Recursos para Empleados de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad. Gracias al desarrollo, en 2022, de un curso en línea titulado «How to consult organizations of persons with disabilities (OPDs): Tips and Tools for ILO colleagues»⁸ la OIT elevó su calificación a «se acerca a los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas. Una medida importante consistirá en dar amplia difusión al curso para aumentar la programación inclusiva.

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)

15. La OIT continúa mejorando la accesibilidad de sus locales, procesos, productos y actividades. Las publicaciones de la Organización, en particular los informes de referencia, son cada vez más accesibles. El Centro de Turín, que comenzó recientemente a informar de sus resultados en el marco de la Estrategia de las Naciones Unidas, está mejorando la accesibilidad de sus cursos. El sitio web público de la OIT fue reestructurado siguiendo las directrices de accesibilidad de los contenidos web (WCAG) 2.1 en el nivel AA⁹. Los requisitos de accesibilidad ahora son un elemento corriente de las condiciones para desarrollar nuevos sitios web o aplicaciones. Además, se ha efectuado el registro del cumplimiento meta y el cumplimiento real del requisito de accesibilidad de cada aplicación. En lo que respecta a los locales, la construcción del nuevo perímetro de seguridad, así como los edificios y senderos vinculados a esta obra en la sede de la OIT, contempla los requisitos de accesibilidad. Por otro lado, las oficinas en el terreno tienen acceso a cursos de formación, directrices y listas de verificación para evaluar sus locales y tomar las medidas necesarias para que sean accesibles e inclusivas en la mayor medida posible, lo cual comprende los procedimientos de emergencia. Muchas oficinas han logrado importantes mejoras. En 2023, en gran parte gracias a las mejoras en accesibilidad que se hicieron para la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en 2023, la OIT consiguió la calificación de «se acerca a los requisitos» en relación con el indicador 6.1 de la Estrategia de las Naciones Unidas. Sin embargo, quedan importantes aspectos por abordar, especialmente en lo que respecta a la accesibilidad de los locales que no pertenecen a la OIT y la accesibilidad de las conferencias y los eventos (por ejemplo, la expansión del uso de subtítulos opcionales e interpretación en lengua de señas internacional). La OIT está considerando elaborar directrices sobre la accesibilidad de las conferencias y las reuniones, incluidas las de la Conferencia y el Consejo de Administración, basándose en las buenas prácticas de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y del sistema de las Naciones Unidas.

⁸ Este curso integral toma en cuenta la especificidad del mandato de la OIT, en particular, la importancia del diálogo social.

⁹ Las directrices WCAG 2.1 definen tres niveles de calificación para la accesibilidad del contenido de los sitios web, del más bajo al más alto: A; AA, y AAA.

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

16. La visión del Director General para que la OIT se convierta en un empleador atractivo para las personas con discapacidad contempla contratar más personal, funcionarios subalternos del cuadro orgánico y pasantes con discapacidad; incrementar su nivel de satisfacción en el trabajo ¹⁰; y mejorar la provisión de ajustes razonables ¹¹. Para ello, la OIT está preparando un nuevo documento del Sistema de Gestión de Documentos de Gobernanza Interna (IGDS) para actualizar su Política sobre el empleo de personas con discapacidades, establecida en la Circular núm. 6/655 del 19 de julio de 2005, y su Nota de información sobre la reserva financiera para acondicionamientos razonables, establecida en el documento IGDS número 133 (versión 1) del 3 de diciembre de 2009. El proceso es dirigido por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y contempla el diálogo social con el Sindicato del Personal de la OIT, así como consultas con el Grupo de Recursos para Empleados de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad. Cuando se haya publicado el documento IGDS actualizado ¹², la OIT conseguiría la calificación de «cumple los requisitos» en relación con el indicador 7 de la Estrategia de las Naciones Unidas (ajustes razonables). En cuanto a la aplicación de la política, será imprescindible ampliar su difusión y mejorar la comprensión de los ajustes razonables por parte del personal. Con respecto al indicador 13 de la Estrategia de las Naciones Unidas (empleo), la OIT mantendría la calificación de «se acerca a los requisitos» hasta que mejore significativamente el nivel actual de satisfacción del personal con discapacidad ¹³. Se mantendrán consultas entre la Oficina, los miembros del personal con discapacidad y otras partes pertinentes para entender mejor los posibles obstáculos que podrían dificultar la contratación de más personal con discapacidad y lo que puede hacerse para aumentar el nivel de satisfacción.

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

17. La OIT adopta medidas permanentemente para mejorar el acceso de todos los usuarios, incluidas las personas con discapacidad, a sus bienes, locales, material, tecnología y servicios. En 2023, publicó dos importantes herramientas: las «Guías para las adquisiciones sostenibles de la OIT (SPGs) - Adquisiciones inclusivas de las personas con discapacidad» y el «Manual de adquisiciones de la OIT», con un nuevo diseño, probado y en formato accesible para usuarios lectores de pantalla. Gracias a sus avances en este campo complejo, la OIT mantiene, desde 2022, la calificación de «se acerca a los requisitos» en relación con este indicador. La Organización continuará promoviendo las adquisiciones inclusivas de la discapacidad a nivel interno y externo y mantendrá su liderazgo a nivel de las Naciones Unidas, particularmente en los debates sobre la ejecución de los indicadores de adquisiciones sostenibles de las Naciones

¹⁰ El indicador 13 de la Estrategia de las Naciones Unidas requiere lo siguiente: «El grado de satisfacción y bienestar comunicado por los empleados con discapacidad es similar al del resto del personal». Véase Estrategia de las Naciones Unidas, *Entity Accountability Framework Technical Notes*, 97.

¹¹ Los ajustes razonables son cambios efectuados en el lugar de trabajo para que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones. Un ejemplo de ajuste razonable es responder a la solicitud de un miembro del personal de la OIT con discapacidad visual de que se proporcionen programas informáticos para la conversión de texto a voz.

¹² Está previsto finalizar la actualización de la política durante 2024.

¹³ Los resultados de la encuesta al personal sobre inclusión de las personas con discapacidad realizada en 2023 señalan que los miembros del personal con discapacidad tienen un nivel de satisfacción inferior al de los miembros del personal sin discapacidad.

Unidas. La OIT espera conseguir pronto la calificación de «cumple los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas, dado que desplegará la plataforma e-Sourcing, que da visibilidad sobre la consecución de los indicadores de adquisiciones sostenibles, los cuales abarcan a los indicadores sobre adquisiciones inclusivas de la discapacidad. A fin de continuar reuniendo los requisitos de la Estrategia de las Naciones Unidas, la OIT necesitaría más inversión en adquisiciones inclusivas de la discapacidad, en particular para apoyar a las oficinas regionales, las oficinas de país y los proyectos.

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

18. La OIT ha desarrollado herramientas prácticas para incorporar y medir la inclusión de la discapacidad en los programas y los proyectos, como el marcador de inclusión de la discapacidad establecido en 2023. El marcador categoriza la contribución esperada de los programas y proyectos de cooperación a la inclusión de la discapacidad. Al sensibilizar sobre la importancia de la inclusión de la discapacidad, el marcador puede ayudar a que se aspire a alcanzar un mayor nivel de inclusión de la discapacidad en las etapas de formulación y evaluación de programas y proyectos. El marcador también facilita la transparencia, lo que permite que la OIT mida los avances en relación con el indicador de manera más eficaz. La OIT mantendrá la calificación de «se acerca a los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas hasta tanto establezca y alcance el nivel mínimo de programas y proyectos que han incorporado elementos de inclusión de la discapacidad.

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

19. La Oficina de Evaluación de la OIT (EVAL) continúa introduciendo mejoras en todos los aspectos de sus procesos de evaluación. Para el año 2022-2023 (últimas cifras disponibles), el 72,7 por ciento de los informes de evaluación alcanzó el nivel «satisfactorio» (40,9 por ciento) o «muy satisfactorio» (31,8 por ciento) respecto de la inclusión de consideraciones para las personas con discapacidad en las preguntas de las evaluaciones¹⁴. Esto representa un aumento del 44,5 por ciento desde 2020, lo que destaca la mayor conciencia que ahora tienen los gestores de evaluaciones acerca de las cuestiones de inclusión de la discapacidad, impulsada por la producción de material de orientación y formación específica sobre evaluaciones. La cuestión de la inclusión de la discapacidad también fue contemplada en la serie anual de EVAL, *Decent work results and effectiveness of ILO operations: An ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations*, que añadió a sus criterios de desempeño de 2022 la integración de la inclusión de la discapacidad en las intervenciones de la Organización. Además, la OIT fue uno de los pocos organismos de las Naciones Unidas que realizó una evaluación independiente de su estrategia de inclusión de las personas con discapacidad en 2023. Gracias a estos avances, incluido un reciente análisis de brechas para determinar cómo se podría integrar mejor la cuestión de la inclusión de la discapacidad en los documentos de orientación sobre evaluación, se prevé que la OIT conseguiría en un futuro cercano la calificación de «supera los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas.

¹⁴ OIT, EVAL, «Quality Appraisal of ILO Review 2022: Quality Appraisal Summary Report July 2023» (sin publicar).

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

20. Las orientaciones sobre inclusión de la discapacidad en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT y las herramientas vinculadas a estos fueron actualizadas en 2020 tomando en cuenta el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo sostenible¹⁵ y los requisitos de la Estrategia de las Naciones Unidas, y fueron aplicadas para la formulación y la evaluación de nuevos PTDP. Se empleó el sistema de marcadores para efectuar el seguimiento de los avances en materia de igualdad de género y no discriminación en todas las áreas de trabajo de la OIT con la finalidad de conocer los resultados obtenidos en cuanto a inclusión de la discapacidad durante el bienio 2022-2023. En 2023, la OIT realizó un examen interno del sistema de marcadores para mejorar su aplicación en las diferentes fuentes de financiación, así como la calidad de los datos y la compatibilidad con UN INFO¹⁶ para el bienio 2024-2025. La OIT actualmente ha conseguido la calificación de «se acerca a los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas. Actualmente está considerando cómo incorporar el análisis y los programas correspondientes sobre inclusión de la discapacidad en todos los PTDP. Una vez finalizado ese proceso, la OIT podría alcanzar la calificación de «cumple los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas.

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

21. La OIT participa activamente en mecanismos, programas e iniciativas de coordinación entre organismos. Actualmente, está asociada con otros organismos de las Naciones Unidas en dos programas que abarcan a múltiples países y que son financiados por la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD). Está previsto que la OIT colabore con varios organismos de las Naciones Unidas en el marco de un nuevo programa de la UNPRPD para múltiples países sobre cuidados no remunerados y personas con discapacidad. Además, la OIT sigue trabajando en asociación con la Oficina Ejecutiva del Secretario General de las Naciones Unidas y el Centro de Turín para ofrecer su curso de cinco semanas de duración, «Promoting Disability Inclusion: Make the Change Happen». En el periodo 2023-2024, ofrecerá dos cursos por año para los puntos focales de la Estrategia de las Naciones Unidas y para personal de las Naciones Unidas que trabaja en torno a la inclusión de la discapacidad. Dada esta colaboración, la OIT ha conseguido en los últimos cinco años la calificación de «supera los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas. Además, al ocupar la secretaría de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad, la OIT puede aprovechar las experiencias de las empresas privadas en materia de inclusión de la discapacidad, lo que le servirá para fundamentar la nueva Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027), especialmente en lo relativo a reuniones accesibles y ajustes razonables.

¹⁵ Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, *United Nations Sustainable Development Cooperation Framework: Internal guidance*, 3 de junio de 2019.

¹⁶ UN INFO es «una plataforma en línea para la planificación, supervisión y presentación de informes que digitaliza los marcos de resultados de los equipos de país (Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo o Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible)». Véase Naciones Unidas, [Welcome to UN INFO](#).

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

22. La OIT ofrece múltiples oportunidades de aprendizaje sobre inclusión de la discapacidad. La OIT continúa ofreciendo su módulo de formación en línea obligatorio para todo el personal sobre «Inclusión de las personas con discapacidad». A la fecha de publicación del presente informe, el 90 por ciento del personal activo había finalizado el curso. Además, la Oficina realizó dos sesiones de fortalecimiento de la capacidad en materia de inclusión de la discapacidad para el Equipo Global de Dirección durante 2023-2024 y organizó una formación sobre igualdad y discapacidad para todos los representantes regionales del Sindicato del Personal de la OIT. Por otro lado, la Oficina capacitó a un grupo de facilitadores, que incluía a personal de la OIT y del Centro de Turín, para que puedan impartir el curso en línea «Building Disability Inclusion Together». Por último, la participación de la OIT en el curso de cinco semanas de duración organizado por la Estrategia de las Naciones Unidas para el personal de las Naciones Unidas titulado «Promoting Disability Inclusion: Make the Change Happen», aumentó significativamente durante 2023-2024 y, en la edición más reciente del curso, el personal de la OIT representó cerca del 50 por ciento de los asistentes. Por consiguiente, en 2023, la OIT consiguió la calificación de «supera los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas.

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

23. La OIT continúa produciendo material de comunicación innovador que refleja la experiencia que viven las personas con discapacidad. En 2023, la OIT produjo y difundió una nueva InfoStory y nuevas tarjetas para redes sociales, historias de impacto y testimonios elocuentes en los idiomas oficiales de la Organización. Mediante plataformas de comunicación innovadoras, como ILO Voices y Our impact, their stories, la OIT ha ayudado a hacer oír la voz y transmitir las experiencias en el mundo del trabajo de numerosas personas con discapacidad. En efecto, estas plataformas ofrecen un espacio para que las personas con discapacidad narren sus experiencias y compartan sus testimonios de primera mano, de modo que el público de todo el mundo pueda tener una mayor comprensión de su realidad. Durante 2024-2025, la OIT prevé desarrollar una metodología para medir el grado de inclusión de sus productos de comunicación a fin de poder mejorar en forma continua la calidad y conseguir la calificación de «cumple los requisitos» en relación con este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas.

► Encuesta realizada al personal de la OIT en 2023 sobre la inclusión de la discapacidad

24. En 2023, la OIT realizó una encuesta sobre la inclusión de la discapacidad dirigida a todos los miembros del personal de la Organización. Este fue un primer paso importante para estimar el número de miembros del personal que tienen una discapacidad o que tienen a su cargo a personas con discapacidad, así como para identificar posibles barreras a la inclusión. De los 874 encuestados, 55 se identificaron a sí mismos como personas con discapacidad o discapacidades y 112 declararon que tenían a su cargo a una o varias personas con discapacidad.

25. Debido a posibles problemas (como el desconocimiento de lo que es la discapacidad ¹⁷, el número de casos no declarados y la preocupación por la estigmatización y la discriminación), esta cifra podría ser inferior al número actual de miembros del personal que tienen una discapacidad o que tienen a su cargo a personas con discapacidad, y no puede extrapolarse a la totalidad del personal de la OIT. Sin embargo, esta información constituye un importante criterio de referencia para la recopilación futura de datos y contribuirá a orientar la labor de la OIT relativa a la inclusión de las personas con discapacidad.
26. Los resultados de la encuesta indican que el nivel de satisfacción entre los miembros del personal con discapacidad era significativamente más bajo que el de los miembros del personal sin discapacidad, sobre todo en relación con la percepción de las limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Además, aproximadamente dos tercios de los encuestados desconocían la existencia de la reserva financiera de la OIT para ajustes razonables y muchos de ellos no la utilizaban, pese a necesitar dichos ajustes.
27. La encuesta sugiere que existen coincidencias entre los miembros del personal con y sin discapacidad en lo que respecta a las condiciones de empleo. Por ejemplo, el conjunto del personal, los miembros del personal que tienen una discapacidad y aquellos que tienen a su cargo a personas con discapacidad respondieron que sus preocupaciones principales eran el desarrollo profesional y la conciliación de la vida laboral y personal.
28. En referencia a la contratación, las barreras más importantes que se identificaron en la encuesta fueron la divulgación insuficiente entre los candidatos con discapacidad y la percepción de que quienes participaban en el proceso de contratación en la OIT carecían de sensibilidad respecto de la cuestión de la discapacidad. La falta de accesibilidad se destacó como un obstáculo importante, tanto para la contratación como para la participación activa del personal con discapacidad ya contratado. Asimismo, los encuestados con discapacidad se refirieron a la falta de sensibilidad y conocimiento de los supervisores respecto de las cuestiones relativas a discapacidad, falta que, a su juicio, les impedía avanzar en su desarrollo profesional.
29. Las respuestas ponen de relieve la importancia de que el personal directivo superior mantenga un compromiso firme y la necesidad de que directivos y supervisores mejoren su comprensión acerca de las cuestiones relativas a la discapacidad y adopten medidas concretas con miras a la inclusión de la discapacidad.

► Evaluación independiente de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023)

30. En 2023, la Oficina de Evaluación de la OIT llevó a cabo una [evaluación independiente de la Política y Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad](#), con el fin de evaluar los progresos realizados en el marco de la Política y Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023), así como para formular recomendaciones estratégicas y proporcionar una base para la reflexión y el diálogo entre las principales partes interesadas.
31. La evaluación permitió extraer varias conclusiones importantes, entre otras que la Política y Estrategia de la OIT había proporcionado un enfoque estructurado y coherente para la inclusión de las personas con discapacidad, lo que había contribuido a promover los objetivos

¹⁷ Por ejemplo, 82 personas respondieron que no estaban seguras de si tenían una discapacidad.

de la OIT en materia de inclusión a nivel interno. También señaló el firme liderazgo de la OIT a efectos de la inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas, en particular proporcionando formación en la materia al personal de las Naciones Unidas. Asimismo, como se ha mencionado en la sección precedente, la evaluación puso de relieve los progresos logrados con respecto a la autoevaluación de los indicadores relativos a la Estrategia de las Naciones Unidas y destacó los logros alcanzados, como el establecimiento de la Red de Campeones de la Discapacidad y el Grupo de Recursos para Empleados sobre la Inclusión de la Discapacidad.

32. Sin embargo, la evaluación indicó que todavía quedaba mucho por hacer. La inclusión de la discapacidad en el Programa y Presupuesto y en los PTDP se describió como «esporádica», y no se había asignado un presupuesto específico para la aplicación de la Estrategia. Además, si bien existía una colaboración considerable entre diversos departamentos de la OIT, esta no era sistemática. La evaluación sugirió que era necesario seguir trabajando para incrementar la tasa de empleo de personas con discapacidad en la OIT, mejorar la accesibilidad de sus reuniones y promover una programación inclusiva de las personas con discapacidad a nivel regional y nacional.
33. Como resultado de la evaluación, se formuló una serie de recomendaciones, y la Oficina proporcionó una respuesta detallada de la dirección ¹⁸ que sirvió de base para la elaboración de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027), como se explica a continuación.

► Elaboración de la Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027)

34. Sobre la base de los resultados de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023), los datos recopilados a través de la encuesta realizada al personal de la OIT en 2023 sobre la inclusión de la discapacidad y las recomendaciones formuladas en el marco de la evaluación independiente también realizada en 2023, la Oficina elaboró una nueva Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad para 2024-2027. El proyecto se redactó a partir de un amplio proceso de consulta en toda la Oficina, en la sede y las oficinas exteriores, en el que se recabaron aportaciones de los departamentos de la OIT, el personal directivo superior, el Sindicato del Personal de la OIT y el Grupo de Recursos para Empleados sobre la Inclusión de la Discapacidad.
35. Al igual que la Estrategia para 2020-2023, la Estrategia para 2024-2027 refleja el marco de rendición de cuentas establecido por la Estrategia de las Naciones Unidas y establece las metas principales para los próximos cuatro años. La nueva Estrategia también aporta importantes mejoras, en el sentido de que:
 - a) incluye compromisos concretos relativos a la inclusión de la discapacidad enunciados por el Director General y los miembros del Equipo Global de Dirección;
 - b) aprovecha las acciones innovadoras de la OIT que rebasan las exigencias de la Estrategia de las Naciones Unidas;

¹⁸ Cuadro interactivo de evaluación de la OIT, [Recomendaciones y respuestas de la dirección](#), Evaluación núm. 3657, 2023.

- c) establece medidas y objetivos específicos para las regiones a fin de mejorar la aplicación de la Estrategia para 2024-2027 sobre el terreno, y
 - d) da visibilidad a la labor en materia de inclusión de la discapacidad por parte de actores clave que no se había reflejado en la Estrategia anterior, como los Departamentos de Políticas de la OIT y el Centro de Turín.
36. En octubre de 2024, el Equipo de Dirección de la OIT aprobó esta segunda estrategia plurianual y se está trabajando con miras a su aplicación.

► Cuestiones principales de cara al futuro

37. Desde su adhesión a la Estrategia de las Naciones Unidas hace cinco años, la OIT ha realizado importantes avances en materia de inclusión de la discapacidad y sigue desempeñando un papel de liderazgo en el sistema de las Naciones Unidas. Con respecto a la autoevaluación de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas, la OIT ha reducido significativamente su número de calificaciones de «sin datos» y ha aumentado las calificaciones de «supera los requisitos». Sin embargo, en la actualidad, para la mayoría de los indicadores, la OIT se asigna en su autoevaluación la calificación de «se acerca a los requisitos»; esto sugiere que la labor de la OIT en materia de inclusión de la discapacidad puede estancarse, a menos que se adopten medidas concretas en el marco de la nueva Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027). Esto es especialmente importante en lo que respecta incrementar la tasa de empleo de las personas con discapacidad, ampliar la facilitación de ajustes razonables y mejorar la accesibilidad de los locales y las reuniones de la OIT.
38. En el marco del compromiso asumido por el Director General de lograr que la OIT se convierta en un empleador atractivo para las personas con discapacidad, hay planes inmediatos para incrementar significativamente el número de pasantes con discapacidad en la OIT y para alentar a los Gobiernos a que aumenten el número de candidatos con discapacidad al programa de funcionarios subalternos del cuadro orgánico. Es más complejo, en cambio, aumentar el número de miembros del personal cualificados con discapacidad, dado que ello seguirá dependiendo de la recopilación de datos confidenciales, la identificación de las barreras a las que se enfrentan los miembros del personal con discapacidad, la formación sobre sensibilización acerca de la discapacidad dirigida a los miembros de los comités de selección y la ampliación propositiva del conjunto de candidatos cualificados con discapacidad.
39. Además, existe la necesidad acuciante de integrar la cuestión de la inclusión de la discapacidad en todos los programas y proyectos de la Organización, y de trabajar más estrechamente con los mandantes de la OIT, en particular sobre el terreno, a fin de aprovechar sus conocimientos técnicos en materia de inclusión de la discapacidad.
40. Por otro lado, es necesario formular, y aplicar, iniciativas específicas que promuevan la inclusión de la discapacidad, y a este fin es esencial incrementar la financiación. Por ejemplo, en el marco de la Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la OIT llevará a cabo un estudio de viabilidad para la creación de un presupuesto central de la OIT destinado a la accesibilidad. Asimismo, la inclusión y financiación explícitas de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en todos los programas y presupuestos futuros de la OIT revestirán una importancia crucial.

41. Se requiere el compromiso constante de todas las partes, incluidos los miembros del personal, los representantes del personal, los supervisores y los altos directivos de la OIT, en particular los directores regionales, para mantener el impulso hacia la inclusión de las personas con discapacidad.

► Proyecto de decisión

42. El Consejo de Administración:

- a) solicita al Director General que aplique la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027), teniendo en cuenta las orientaciones brindadas durante la discusión;
- b) acoge favorablemente las medidas destinadas a seguir aumentando la accesibilidad a los locales, eventos, procesos y publicaciones de la OIT, por ejemplo mediante el establecimiento de niveles mínimos de accesibilidad para todas las reuniones del Consejo de Administración;
- c) encarga a la Oficina que realice un seguimiento que coincida con el periodo de presentación de informes para la aplicación del marco de rendición de cuentas establecido por la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, y que presente al Consejo de Administración un informe bienal de los avances registrados y los aspectos que puedan mejorarse, con un resumen del informe anual a las Naciones Unidas sobre la aplicación de esta Estrategia, y
- d) solicita al Director General que dé cumplimiento al mandato de la OIT consistente en promover la inclusión de las personas con discapacidad en la aplicación, tanto hoy como en el futuro, de los planes estratégicos y de los programas y presupuestos correspondientes, y que propicie la consignación de recursos extrapresupuestarios, teniendo en cuenta las orientaciones ofrecidas durante la discusión.