

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



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



► Índice

Prólogo del Director General de la OIT, Gilbert Houngbo	v
Introducción	vii
Cómo leer la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027)	ix
Áreas de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027):	x
A. El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad	1
B. El marco estratégico de la OIT incorpora la inclusión de la discapacidad	4
C. Una red de puntos focales fomenta la inclusión de la discapacidad en la sede y las oficinas exteriores	7
D. La consulta con organizaciones de personas con discapacidad fortalece la labor de la OIT	10
E. Se eliminan los obstáculos en entornos de trabajo, reuniones, medios tecnológicos y publicaciones	13
F. La OIT se convierte en un empleador atractivo para las personas con discapacidad	21
G. Sistemas accesibles de contratación garantizan que los bienes y servicios pertinentes adquiridos sean accesibles	25
H. Los programas y proyectos de la OIT incorporan la inclusión de la discapacidad	29
I. Los procesos y productos de evaluación de la OIT tienen en cuenta la discapacidad	32
J. Los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País tienen en cuenta la discapacidad	35
K. La OIT colabora activamente en la inclusión de la discapacidad dentro del sistema de las Naciones Unidas	38
L. El personal de la OIT obtiene más oportunidades de aprender sobre la inclusión de la discapacidad	40
M. Se representa de manera respetuosa a las personas con discapacidad en las comunicaciones internas y externas	



► Prólogo del Director General de la OIT, Gilbert Houngbo

Quiero que la OIT sea un empleador atractivo para las personas con discapacidad.

Ser un empleador atractivo supone tener lugares de trabajo accesibles e inclusivos y ver la discapacidad, y la diversidad humana que representa, como algo positivo. Se trata también de valorar la experiencia que viven las personas con discapacidad como una ventaja organizativa.

Pero ser un empleador atractivo para las personas con discapacidad es mucho más. También supone garantizar que todo el proceso de cualquier trabajo que hagamos, desde la fase de diseño hasta su implementación, sea inclusivo con las personas con cualquier tipo de discapacidad.



Gilbert Houngbo
Director General

Para conseguirlo, tenemos que atraer a más y mejores candidatos cualificados con discapacidad. Tenemos que mejorar la satisfacción de nuestro personal con discapacidad y del personal con personas con discapacidad a su cargo, y aumentar sus oportunidades de contribuir de manera significativa y en igualdad de condiciones. También tenemos que avanzar en la incorporación de la inclusión de la discapacidad en nuestros proyectos y programas de desarrollo.

Para conseguirlo, debemos ser audaces y tener visión de futuro. Debemos garantizar que la inclusión de la discapacidad sea parte intrínseca de todo el trabajo que hagamos para fomentar la justicia social y el trabajo decente. Como se recoge en la [Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad \(IGDS número 590\)](#): debemos «aplicar de manera efectiva un enfoque que incluya a las personas con discapacidad en la totalidad de... investigaciones, políticas, programas, proyectos y actividades».¹

En su 340.^a reunión (octubre de 2020), el Consejo de Administración de la OIT nos instó a aplicar los valores de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad mediante una serie de estrategias plurianuales.

Nuestra primera [Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad \(2020-2023\)](#) lo llevó a cabo, teniendo muy en cuenta los 15 indicadores de la [Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad \(UNDIS, por sus siglas en inglés\)](#) e incluyendo puntos esenciales como el liderazgo, el empleo, la programación, las comunicaciones, las adquisiciones y las reuniones.

En los cuatro años posteriores a la adopción de la Estrategia, esta nos ha ayudado a desarrollar nuestras medidas de inclusión de la discapacidad y ampliar nuestro apoyo a los/las mandantes y otras partes interesadas para que puedan hacer lo mismo.

Ahora tenemos un Grupo de Recursos para Emplead@s sobre la Inclusión de la Discapacidad, formado por personal con discapacidad y personal con personas con discapacidad a su cargo o ambos.

¹ <https://www.ilo.org/resource/gb/340/ilo-disability-inclusion-policy-and-strategy>

Tenemos una Red de campeon@s de la discapacidad que reúne a colegas de toda la OIT que actúan como catalizadores de la inclusión de la discapacidad. También hemos desarrollado una serie de programas de formación, políticas y directrices que allanan el camino hacia el progreso y el cambio.

Pero aún hemos de hacer más si realmente queremos valorar y fomentar las capacidades y talentos de las personas con discapacidad. La evaluación independiente de 2023 de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023) señaló que nuestras iniciativas suelen estar centradas en la sede y en unos pocos departamentos técnicos. Además, no aprovechan al máximo la experiencia de nuestros mandantes tripartitos.

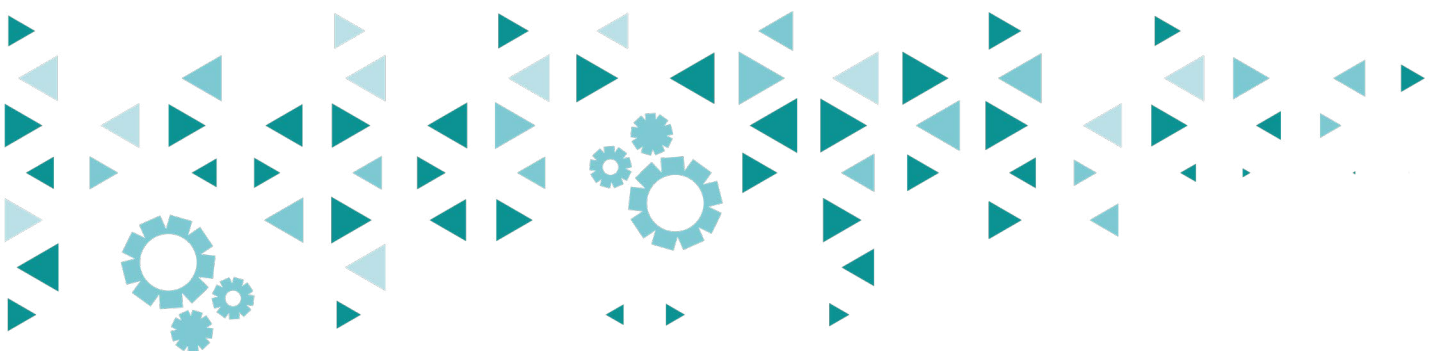
La nueva Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027), que se detalla en las siguientes páginas, busca abordar estas deficiencias con un enfoque más inclusivo y ambicioso.

En esta Estrategia actualizada, son tres las cuestiones centrales para la siguiente etapa en materia de inclusión de la discapacidad. En primer lugar, se visibilizará el trabajo de los departamentos de políticas de la OIT; en segundo lugar, se tendrán en cuenta las aportaciones y necesidades de las oficinas regionales; y, en tercer lugar, se buscará aprovechar la experiencia de nuestros socios tripartitos, sobre todo para reforzar aquellos proyectos y programas que tengan como objetivo incorporar la perspectiva de la discapacidad. Esto garantizará que se adopte una perspectiva transversal en materia de inclusión de la discapacidad en toda la OIT y que se fomente el espíritu unitario encarnado en el enfoque de «Una OIT».

Para que estos avances no se detengan, necesitaremos datos fiables y pertinentes. La OIT ha realizado importantes avances en la recopilación de datos estadísticos sobre la fuerza de trabajo relacionados con l@s trabajador@s con discapacidad, pero necesitamos hacer más. Esto incluye mejorar nuestra capacidad de recolección de datos relativos al personal de la OIT, de modo que podamos entender mejor cómo se vive la discapacidad en el trabajo.

Quisiera agradecer a todos los y las colegas, tanto en la sede como en el terreno, su contribución a que la OIT haya alcanzado el nivel actual de inclusión de la discapacidad. Con su constante compromiso, somos capaces de hacer todavía más y de mejorar la calidad del trabajo y la vida de las personas con todo tipo de discapacidad, ya sean nuestr@s colegas, mandantes o beneficiari@s, en todo el mundo.

Si lo conseguimos, todos nos beneficiaremos. Y nos habremos ganado el título de empleador atractivo para las personas con discapacidad.





► Introducción

La Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027) es el plan de acción práctico de la OIT para aplicar la inclusión de la discapacidad en la OIT durante los próximos cuatro años. Se basa en los logros obtenidos por la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023) y tiene como objetivo ser aún más ambiciosa e integral.

La nueva Estrategia fomenta los principios de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (IGDS número 590) y es el resultado de un diálogo de amplio alcance en el seno de la organización, tanto en la sede como en las oficinas en el terreno. La aceptación de la Oficina se refleja en el hecho de que los altos directivos, oficinas, departamentos y servicios asumen la responsabilidad de actuar siguiendo esta Estrategia de acuerdo a sus mandatos particulares.

Aunque la responsabilidad por aplicar la Estrategia reside en última instancia en la Oficina, la Estrategia hace referencia a otros actores cuya implicación es crucial para aumentar la inclusión de la discapacidad en la OIT; por ejemplo, el Sindicato del Personal de la OIT, el Grupo de Recursos para Empleados/as de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad, la Red de campeón@s de la discapacidad de la OIT y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT (GBDN, por sus siglas en inglés). Así se reconoce que la inclusión de la discapacidad es tarea de todos, en consonancia con los siguientes principios de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

- Velar por el respeto del diálogo social y consultar al Sindicato del Personal de la OIT en la aplicación de esta política, en la medida en que tiene repercusiones en las condiciones de empleo de los miembros del personal de la OIT.
- Consultar e implicar de manera significativa, incluso a través del Sindicato del Personal de la OIT, a los funcionarios con discapacidad y a los que tengan a su cargo a personas con discapacidad, en la sede de la OIT y en las oficinas exteriores, especialmente en todo lo relacionado con la progresión profesional, el bienestar, las prestaciones sociales y la cobertura del seguro de enfermedad de estos funcionarios.²

De este modo, la Oficina reafirma su compromiso de velar por el respeto del diálogo social, en conformidad con los términos del Acuerdo de reconocimiento y procedimiento firmado con el Sindicato del Personal el 27 de marzo de 2000.

El vínculo entre la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y la UNDIS

Al igual que con la anterior Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023), la nueva Estrategia (2024-2027) se organiza en torno a los 15 indicadores del marco de rendición de cuentas de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad (UNDIS, por sus siglas en inglés), que cubre todas las áreas del trabajo de la OIT, incluidos los siguientes: el liderazgo, la planificación estratégica y la gestión; la inclusividad; la programación; y la cultura institucional.

2 Los principios iii y iv de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (IGDS número 590).

En su informe anual relativo a la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, la OIT mide su progreso de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad con cuatro calificaciones de autoevaluación («Sin datos», «Se acerca a los requisitos», «Cumple los requisitos» y «Supera los requisitos»), siguiendo las directrices de las [notas técnicas de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad](#).

Desde que la OIT comenzó a aplicar la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad en 2019, ha progresado de forma constante. Entre estos avances se encuentran haber reducido el número de calificaciones «Sin datos» de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad de ocho en 2019 a uno en 2023 y haber aumentado el número de indicadores que «Superan los requisitos» de uno en 2019 a cinco en 2023. Sin embargo, en 2024, para la mayoría de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas, la OIT se asigna en su autoevaluación la calificación de «Se acerca a los requisitos», por lo que el progreso en materia de inclusión de la discapacidad puede estancarse a menos que se adopten medidas concertadas. Por ello, la Estrategia 2024-2027 presenta medidas detalladas para mantener el impulso hacia la inclusión de la discapacidad.





► Cómo leer la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027)

La Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027) se divide en 13 áreas

Para facilitar su consulta, cada ámbito de acción de la OIT está relacionado con el área correspondiente de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y presenta las calificaciones de la Estrategia de las Naciones Unidas, tanto recibidas en el pasado como previstas. Por ejemplo, como se muestra en la tabla siguiente, la sección «A» de la Estrategia de la OIT, «El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad», se relaciona con el Área 1 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, «Liderazgo». La calificación de la OIT para este indicador en 2023 fue «Supera los requisitos» y la meta establecida para ambos bienios, 2024-2025 y 2026-2027, es mantener la calificación de «Supera los requisitos».

A: El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad: 1 – Liderazgo

► Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas:

En 2023: «Supera los requisitos»

Meta para 2024-2025: «Supera los requisitos»

Meta para 2026-2027: «Supera los requisitos»

En cada área, al apartado de calificación le sigue la siguiente información:

► Trabajo hasta la fecha

Un resumen de la labor realizada por la OIT en esta área.

► Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

En qué sentido la labor realizada en esta área fomenta los principios de la Política de la OIT.

► Qué se requiere para alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas

Las medidas concretas que debe tomar la OIT para alcanzar la siguiente autocalificación del sistema de evaluación de la Estrategia de las Naciones Unidas; por ejemplo, para pasar de «Se acerca a los requisitos» a «Cumple los requisitos».

► Acciones

Los actores responsables de la implantación de un área concreta establecen criterios de referencia y metas, desarrollando una labor definida por la inclusión de la discapacidad durante los próximos cuatro años.

Áreas de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027):





► A. El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

1 – Liderazgo

- Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Supera los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Supera los requisitos»

2026-2027:

«Supera los requisitos»



Trabajo hasta la fecha:

El liderazgo del personal directivo superior de la OIT fue clave en el desarrollo y la aplicación de la primera Estrategia plurianual de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023) y en el desarrollo de una nueva Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027). Durante la 340.ª reunión (octubre-noviembre de 2020) del Consejo de Administración de la OIT, este solicitó al Director General que informara cada dos años sobre el progreso en materia de inclusión de la discapacidad y las áreas con margen de mejora según la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Por tanto, la Oficina elaboró el [«Informe bienal sobre la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad \(2020-2023\)»](#), que se presentó para información en la 346.ª reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2022). En 2023, el Director General ofreció diversas declaraciones públicas sobre el compromiso de la OIT con la inclusión de la discapacidad y se reunió en dos ocasiones con el Grupo de Recursos para Empleados/as de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad (formado por personal de la OIT con discapacidad, personal con personas con discapacidad a su cargo y personas con ideas afines).

A principios de 2024, el Equipo Global de Dirección de la OIT participó en un curso de especialización en inclusión de la discapacidad, que tuvo como resultado el compromiso con la inclusión de la discapacidad por parte de todos los miembros del Equipo Global de Dirección, lo que ha servido de base para la actual Estrategia.

Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

El liderazgo del personal directivo superior en la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad es parte integral de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. En el contexto del fomento del trabajo decente, el párrafo 4 de la Política de la OIT subraya que la OIT «reconoce su deber de predicar con el ejemplo». Es más, al promover la inclusión de la discapacidad interna y públicamente, el Director General ha establecido un objetivo claro, tal y como se recoge en el párrafo 4 de la Política de la OIT: que la OIT ha de tratar «de ser un empleador atractivo para las personas con discapacidad».

Qué se requiere para mantener la actual calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.

«Supera los requisitos»:

- El personal directivo superior promueve interna y públicamente la inclusión de la discapacidad;
- El personal directivo superior revisa anualmente la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027) y se toman las medidas correctivas necesarias;
- Existe un mecanismo específico en el nivel superior para garantizar la rendición de cuentas en materia de inclusión de la discapacidad.

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	● El Director General se reúne al menos una vez al año con representantes del Grupo de Recursos para Empleados/as de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad.	CABINET GEDI HRD
	● Los Directores Regionales y el Director del Centro Internacional de Formación de la OIT se reúnen al menos una vez al año con personal con discapacidad y personal con personas con discapacidad a su cargo.	Directores Regionales Director del Centro Internacional de Formación de la OIT
	● El Equipo de Dirección elige a uno de sus miembros para que presida anualmente la reunión de los custodios de la OIT de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.	SMT (Equipo de Dirección) CABINET
	● El Director General, los Directores Regionales y el Director del Centro Internacional de Formación de la OIT hacen, al menos una vez al año, una declaración pública relacionada con el compromiso de la OIT con la inclusión de la discapacidad ante la OIT y el personal del Centro Internacional de Formación.	CABINET Directores Regionales Director del Centro Internacional de Formación de la OIT
2024	● El Director General nombra a un alto dirigente como patrocinador del Grupo de Recursos para Empleados/as de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad.	CABINET SMT (Equipo de Dirección)
	● La Oficina presenta ante el Consejo de Administración su informe bianual sobre la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.	GEDI
2025	● El Equipo de Dirección revisa la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y se toman las medidas correctivas necesarias.	SMT (Equipo de Dirección)
	● El Equipo de Dirección revisa anualmente la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y se toman las medidas correctivas necesarias.	GEDI Directores Regionales de la OIT

	Se desarrolla una herramienta y se pone a disposición de los directivos para ayudarles a evaluar la inclusión de la discapacidad y la accesibilidad de sus equipos.	GEDI Determinados departamentos y oficinas de la OIT HRD
	Se lleva a cabo un estudio de viabilidad para la creación de un presupuesto central de la OIT destinado a la accesibilidad.	Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas (TR/CF) GEDI
	La Oficina presenta ante el Consejo de Administración su informe bianual sobre la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.	GEDI CABINET
2026	Los directivos evalúan la inclusión de la discapacidad y la accesibilidad de sus equipos mediante la herramienta mencionada anteriormente.	GEDI Determinados departamentos y oficinas de la OIT HRD
	El Equipo Global de Dirección revisa la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y se toman las medidas correctivas necesarias.	Equipo Global de Dirección
2027	Se revisan los resultados de la evaluación de la inclusión de la discapacidad y la accesibilidad llevada a cabo por los directivos y se recopilan y difunden las lecciones aprendidas entre los departamentos pertinentes.	GEDI Determinados departamentos y oficinas de la OIT

Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Número de departamentos y oficinas exteriores de la OIT que utilizan la herramienta para la evaluación de la inclusión de la discapacidad y la accesibilidad de sus equipos	N/D	Por establecer en cuanto se desarrolle la herramienta de autoevaluación	GEDI Departamentos de la OIT Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT HRD	Informe sobre los resultados de la evaluación



► B. El marco estratégico de la OIT incorpora la inclusión de la discapacidad

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

2 – Planificación estratégica

- Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Sin datos»

► Meta

2024-2025:

«Sin datos»

2026-2027:

«Se acerca a los requisitos»



Trabajo hasta la fecha:

El Plan Estratégico y el Programa y Presupuesto (PyP) son los principales documentos de planificación estratégica de la OIT. El Plan Estratégico para 2022-2025, aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en su reunión de octubre-noviembre de 2020, presta especial atención, entre otras cuestiones, a la necesidad de proteger y empoderar a las personas que ya formaban parte de los grupos desfavorecidos o en situación de vulnerabilidad, en particular, aquellas que han resultado más afectadas por la pandemia de la COVID-19. El Programa y Presupuesto para el bienio 2024-2025, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2023, incluía y abordaba la discapacidad en los siguientes resultados en materia de políticas: número 5: Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos; número 6: Protección en el trabajo para todos; y número 7: Protección social universal. La inclusión de la discapacidad también se abordaba en numerosos indicadores de desempeño en los niveles de impacto, resultados y productos.

Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

Este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad está vinculado al principio rector de la Política, punto 7 (xiv): «Velar por que en los programas

y presupuestos bienales se consignen recursos humanos y financieros adecuados para la inclusión de las personas con discapacidad, con miras a la aplicación de esta política y de las correspondientes estrategias plurianuales». También está relacionado con el párrafo 1 de la Política de la OIT:

La OIT se compromete a integrar a las personas con discapacidad de manera significativa en su labor, y a aplicar de manera efectiva un enfoque que incluya a las personas con discapacidad en la totalidad de sus actividades de investigación, políticas, programas, proyectos y actividades.

Qué se requiere para alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.

«Se acerca a los requisitos»:

- El preámbulo/resumen del principal documento de planificación estratégica de la entidad incluye una referencia explícita a su compromiso con la inclusión de la discapacidad. Las referencias a un enfoque interseccional o un enfoque doble para la inclusión de la discapacidad pueden considerarse elementos adicionales.³

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
2024 - 2025	El Plan Estratégico para 2026-2029, presentado al Consejo de Administración para su aprobación en su reunión de octubre-noviembre de 2024, menciona de manera explícita su compromiso institucional con la inclusión de la discapacidad.	CABINET PROGRAM Equipos de redacción de Programa y Presupuesto de toda la Oficina
	Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027, presentadas al Consejo de Administración para su aprobación en su reunión de marzo de 2025, ponen en práctica el compromiso institucional con la inclusión de la discapacidad en numerosos resultados en materia de políticas.	
2026 - 2027	La Carta de orientación sobre el programa, publicada en 2026 para presentar la orientación estratégica del Director General para el bienio 2028-2029, incluye el compromiso de la OIT con la inclusión de la discapacidad.	CABINET PROGRAM Equipos de redacción de Programa y Presupuesto de toda la Oficina
	Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2028-2029, presentadas al Consejo de Administración para su aprobación en su reunión de marzo de 2027, reflejan el compromiso institucional con la inclusión de la discapacidad en numerosos resultados en materia de políticas.	

3 La respuesta de la dirección a la evaluación independiente de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023) indica que «la Oficina mencionará de forma explícita la inclusión de la discapacidad en secciones importantes del Programa y Presupuesto para 2026-2027, como parte de su compromiso con el fomento de la inclusión de todas las personas en el lugar de trabajo y el mundo del trabajo. Esto incluirá referencias a enfoques interseccionales y dobles en materia de inclusión de la discapacidad».

Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Porcentaje de los resultados en materia de políticas previstos en el Programa y Presupuesto de la OIT que desglosan los datos por discapacidad o mencionan cuestiones relacionadas con la discapacidad.	38%	40%	PROGRAM; CABINET; Equipos de redacción de toda la oficina	El Programa y Presupuesto de la OIT para 2026-2027 y para 2028-2029



► C. Una red de puntos focales fomenta la inclusión de la discapacidad en la sede y las oficinas exteriores

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

4 – Estructura institucional

- Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Supera los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Supera los requisitos»

2026-2027:

«Supera los requisitos»



Trabajo hasta la fecha:

El Equipo sobre Discapacidad de la OIT trabaja en cuestiones relacionadas con la discapacidad, presta apoyo a la cooperación para el desarrollo en el exterior y ofrece apoyo técnico a las oficinas de país de la OIT en materia de inclusión de la discapacidad. El Equipo coordina la «Red de campeón@s de la discapacidad de la OIT» desde 2021, que tiene alrededor de cien miembros en toda la OIT, entre los que se encuentran el Grupo de Recursos para Empleados/as de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad y el Sindicato del Personal como observadores permanentes. La Red de campeones de la discapacidad organiza eventos multitudinarios, tres asambleas generales y tres talleres formativos en materia de discapacidad. El tema anual de la Red de campeones de la discapacidad para 2023 fueron los proyectos y programas inclusivos con la discapacidad y entre sus logros más importantes se encuentran la publicación de una directriz de la OIT, «Cómo hacer realidad la inclusión de la discapacidad en nuestro trabajo: objetivos concretos y consejos sencillos», y el programa de formación de la OIT, «Cómo consultar con organizaciones de personas con discapacidad: consejos y herramientas para colegas de la OIT».

Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

El establecimiento de una red de coordinadores (la Red de campeones de la discapacidad de la OIT) promueve varios de los objetivos de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, como el compromiso de la OIT recogido en el párrafo 1 de «aplicar de manera efectiva un enfoque que incluya a las personas con discapacidad en la totalidad de sus actividades de investigación, políticas, programas, proyectos y actividades», y el compromiso del punto 5 (c) de velar por que «sus políticas, programas, proyectos y actividades incorporen un enfoque de inclusión de las personas con discapacidad que sea respetuoso con los derechos humanos y que atienda a las consideraciones de género».

Qué se requiere para mantener la actual calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.

«Supera los requisitos»:

- La entidad tiene una unidad o persona con demostrada experiencia en enfoques relacionados con la discapacidad basados en los derechos humanos.
- La entidad coordina una red de coordinadores en materia de discapacidad que incluye todos los departamentos y oficinas de país pertinentes.
- La entidad celebra una reunión con su red de coordinadores al menos una vez al año.

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	Al año se celebran tres asambleas generales y al menos tres debates temáticos en materia de inclusión de la discapacidad para miembros de la Red de campeones de la discapacidad.	GEDI Red de campeones de la discapacidad
	Se ofrecen oportunidades de formación anuales en materia de inclusión de la discapacidad a los miembros de la Red de campeones de la discapacidad basadas en sus necesidades.	GEDI Red de campeones de la discapacidad
	Representantes de la Red de campeones de la discapacidad y miembros de las redes de la OIT en igualdad de género y sobre el VIH y el sida contribuyen a dar forma a un plan de trabajo interseccional.	GEDI Grupo de Recursos para Empleados/as
2024 - 2025	Se establecen grupos de trabajo regionales en materia de inclusión de la discapacidad en todas las oficinas regionales, en colaboración con las oficinas de país, y coordinados por redes de coordinadores regionales en materia de discapacidad	GEDI Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT
	La red de custodios de la OIT de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad empieza a colaborar con los departamentos de políticas y los programas de acción prioritarios.	GEDI Departamentos de políticas de la OIT Programas de acción prioritarios de la OIT
	Se lanza un sistema para reconocer y visibilizar los talentos de los campeones de la discapacidad y sus contribuciones a la red.	GEDI Red de campeones de la discapacidad DCOMM
	Las secretarías de la Red de campeones de la discapacidad y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad (GBDN, por sus siglas en inglés) colaboran en cuestiones relacionadas con la inclusión de la discapacidad, como la organización de reuniones accesibles.	Red de campeones de la discapacidad; GBDN

2026 - 2027		El trabajo de los miembros de la Red de campeones de la discapacidad se reconoce formalmente y se tiene en cuenta en las evaluaciones anuales del desempeño de los campeones de la discapacidad.	HRD
			Red de campeones de la discapacidad GEDI

Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Número total de miembros de la Red de campeones de la discapacidad	88	106	GEDI Comité directivo de la Red de campeones de la discapacidad	Registro de miembros de la Red de campeones de la discapacidad
Número de miembros la Red de campeones de la discapacidad por región	Sede: 34 OR-Asia y el Pacífico: 21 OR-América Latina y el Caribe: 14 OR-África: 8 OR-Estados Árabes: 6 OR-Europa y Asia Central: 5	Aumento del 20% con respecto al criterio de referencia en cada región	GEDI Comité directivo de la Red de campeones de la discapacidad Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT	Registro de miembros de la Red de campeones de la discapacidad





► D. La consulta con organizaciones de personas con discapacidad fortalece la labor de la OIT

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

5 – Consulta a las personas con discapacidad

► Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Se acerca a los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Se acerca a los requisitos»

2026-2027:

«Se acerca a los requisitos»⁴



Trabajo hasta la fecha:

La OIT sigue trabajando en asociación con organizaciones de personas con discapacidad en todo el mundo. Por ejemplo, la Alianza Internacional de la Discapacidad está representada en el comité directivo de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT. Para facilitar esta colaboración, en 2023, la OIT lanzó el que sería el primer cursor en línea de su tipo, «Cómo consultar con organizaciones de personas con discapacidad: consejos y herramientas para colegas de la OIT». A nivel interno, la dirección de la OIT ha subrayado la necesidad de consultar al personal con discapacidad y al personal con personas con discapacidad a su cargo, mediante reuniones con el Grupo de Recursos para Empleados/as de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad, así como con representantes del Sindicato del Personal. Es más, se entrevistó a miembros del Grupo de Recursos para Empleados/as y del Sindicato del Personal como parte de la evaluación independiente de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023). El Grupo de Recursos para Empleados/as también participó en el desarrollo de la Encuesta sobre la inclusión de las personas con discapacidad de 2023 y están involucrados en el desarrollo de la próxima Política interna de la OIT sobre el empleo de personas con discapacidad y ajustes razonables por motivos de discapacidad.

Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

Este requisito de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad está vinculado al principio rector de la Política de la OIT sobre diálogo social y consulta, recogido en el punto 7::

iii. Velar por el respeto del diálogo social y consultar al Sindicato del Personal de la OIT en la aplicación de esta política, en la medida en que tiene repercusiones en las condiciones de empleo de los miembros del personal de la OIT.

iv. Consultar e implicar de manera significativa, incluso a través del Sindicato del Personal de la OIT, a los funcionarios con discapacidad y a los que tengan a su cargo a personas con discapacidad, en la sede de la OIT y en las oficinas exteriores, especialmente en todo lo relacionado con la

4 Para alcanzar la calificación «Cumple los requisitos» en este indicador, la OIT necesitaría consultar de manera sistemática con organizaciones de personas con discapacidad en cuestiones no relacionadas con la discapacidad. La OIT ya está llevando a cabo estas consultas; no obstante, alcanzar la calificación «Cumple los requisitos» exigirá poner en marcha procesos y prácticas que irán más allá del período 2024-2027.

progresión profesional, el bienestar, las prestaciones sociales y la cobertura del seguro de enfermedad de estos funcionarios.

Además, coincide con el compromiso de la OIT recogido en el punto 5 (a) de la Política de velar por que: «las personas con discapacidad, incluidos los miembros de su personal, puedan contribuir plenamente, en igualdad de condiciones con las demás personas, a la labor de la Organización, y beneficiarse igualmente de todas las políticas, programas, proyectos y actividades».

Qué se requiere para mantener la actual calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.

«Se acerca a los requisitos»:

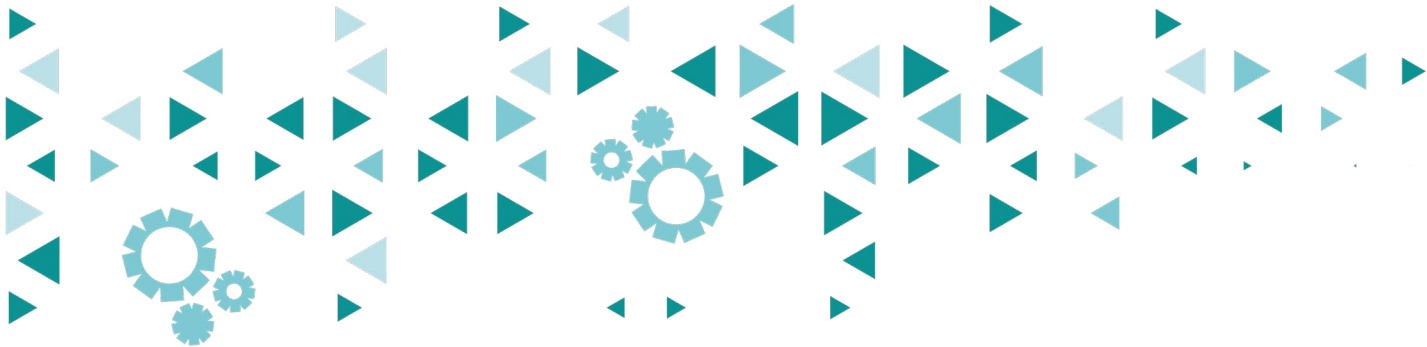
- Se celebran consultas estrechas y sistemáticas con las organizaciones de personas con discapacidad y se recaba su participación activa en todas las cuestiones específicas sobre discapacidad;
- Se han establecido directrices para la consulta;

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD, por sus siglas en inglés) consulta de manera regular con el Grupo de Recursos para Empleados/as de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad y el Sindicato del Personal sobre temas pertinentes.	HRD (en colaboración con el Grupo de Recursos para Empleados/as) (en colaboración con el Sindicato del Personal)
	El curso de formación de la OIT sobre cómo consultar a las personas con discapacidad continúa difundiéndose en todos los departamentos de políticas, programas de acción prioritarios y oficinas exteriores de la OIT.	GEDI Departamentos de políticas de la OIT Programas de acción prioritarios de la OIT Oficinas exteriores de la OIT
	Se desarrolla un modelo de memorando sobre cómo consultar a las organizaciones de personas con discapacidad para las oficinas regionales y de país de la OIT, que pueda adaptarse en función de sus contextos específicos.	GEDI
	Se recopilan buenas prácticas de consulta con organizaciones de personas con discapacidad durante todo el ciclo de vida de los proyectos de cooperación para el desarrollo.	GEDI
2024 - 2025		
2026 - 2027	Las buenas prácticas de consulta con organizaciones de personas con discapacidad recopiladas de los proyectos de cooperación para el desarrollo se difunden por la sede de la OIT y las oficinas exteriores.	GEDI

Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Porcentaje de proyectos de cooperación para el desarrollo aprobados con la calificación DM3 o DM4 que incluyen una estrategia para la inclusión de las organizaciones de personas con discapacidad durante el desarrollo de los proyectos	N/D	100%	Departamentos de políticas de la OIT Programas de acción prioritarios de la OIT Oficinas exteriores de la OIT EVAL GEDI	Informes de evaluación Análisis de proyectos
Número de reuniones entre HRD, el Grupo de Recursos para Empleados/as de la OIT sobre la Inclusión de la Discapacidad y el Sindical del Personal	N/D	Al menos una vez al año	HRD (en colaboración con el Grupo de Recursos para Empleados/as) (en colaboración con el Sindicato del Personal)	Datos obtenidos de HRD





► E. Se eliminan los obstáculos en entornos de trabajo, reuniones, medios tecnológicos y publicaciones

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

6 – Accesibilidad

- Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Se acerca a los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Se acerca a los requisitos»

2026-2027:

«Cumple los requisitos»

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

6.1 – Accesibilidad de conferencias y eventos

- Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

Achieved in 2023:

«Se acerca a los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Se acerca a los requisitos»

2026-2027:

«Cumple los requisitos»



Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

La Política de la OIT incluye la accesibilidad como principio rector en el punto 7:

v. Promover la accesibilidad física y digital, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, mediante la aplicación de principios de diseño universal, y mediante la identificación proactiva y la eliminación de las barreras y la adopción de medidas para prevenirlas.

vi. Garantizar la accesibilidad en todas las reuniones, conferencias y eventos de la OIT, presenciales o virtuales, tanto en la sede como en las oficinas exteriores.

Qué se requiere para alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.

Indicador 6

«Cumple los requisitos»:

- Se ha adoptado y aplicado una política o estrategia de accesibilidad.

Indicador 6.1

«Cumple los requisitos»:

- Existen políticas y directrices en materia de accesibilidad en los servicios e instalaciones de conferencias y los objetivos de accesibilidad se cumplen.

Debido a su complejidad y a las distintas responsabilidades en los temas especializados que se abordan, este indicador se ha dividido en subindicadores, de la siguiente manera:

- E (1): Conferencias y eventos (RELMEETINGS; INTSERV; oficinas regionales)
- E (2): Instalaciones y seguridad (INTSERV; oficinas regionales)
- E (3): Servicios internos generales y acreditación (INTSERV)
- E (4): Gestión de la Información y de las Tecnologías (INFOTEC)
- E (5): Publicaciones y comunicación (INTSERV)

E (1): Conferencias y eventos

Trabajo hasta la fecha: La OIT poco a poco ha mejorado la accesibilidad de sus conferencias y eventos para las personas con discapacidad, ofreciendo, por ejemplo, servicios de interpretación en lengua de señas internacional, la disposición de subtítulos (siempre que sea posible) y dispositivos de asistencia como bucles magnéticos. Para la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) anual de la OIT, se llevó a cabo una evaluación de las instalaciones de la sede de la OIT y de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. Esto supuso, entre otras cosas, revisar y actualizar distintas medidas y ofrecer equipamiento e información accesibles. La guía de 2023 de la OIT para la CIT se actualizó para incluir la asistencia a las personas con discapacidad; también se ofreció formación en materia de inclusión de la discapacidad para guardias, ujieres y auxiliares de recepción.

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	Todas las reuniones del Consejo de Administración de la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo cumplen con las normas mínimas de accesibilidad, de conformidad con los documentos de gobernanza interna previos sobre reuniones y eventos accesibles (desde su aplicación en adelante).	RELMEETINGS
	Todas las reuniones regionales de la OIT cumplen con las normas mínimas de accesibilidad, de conformidad con los documentos de gobernanza interna previos sobre reuniones y eventos accesibles (desde su aplicación en adelante).	RELMEETINGS Oficinas regionales de la OIT
2024	Se recopilan buenas prácticas sobre la accesibilidad de las reuniones y eventos de la OIT.	RELMEETINGS Departamentos de la OIT Oficinas exteriores de la OIT GEDI

2025	● Basándose en las buenas prácticas de la OIT, se contrata a un consultor para que redacte procedimientos o directrices de gobernanza interna que establezcan normas mínimas para la accesibilidad de las reuniones y eventos de la OIT.	RELMEETINGS GEDI
2026	● Se completa y publica un documento de gobernanza interna que establezca normas mínimas para la accesibilidad de las reuniones y eventos de la OIT; ● Se establecen redes de coordinadores en las oficinas regionales de la OIT para garantizar que se aplica a nivel regional el documento de gobernanza interna sobre las normas mínimas para la accesibilidad de las reuniones y eventos de la OIT.	RELMEETINGS GEDI Oficinas regionales de la OIT Jefes de los Servicios Administrativos Regionales
2027	● Se evalúa una muestra de reuniones y eventos concretos en relación con el documento de gobernanza interna sobre la accesibilidad de reuniones, conferencias y eventos, para evaluar el cumplimiento y extraer enseñanzas del proceso.	RELMEETINGS GEDI

Indicadores y metas

				
Indicadores	Criterio de referencia (2023)	Meta (2027)	Responsabilidad	Medios de verificación
Porcentaje de reuniones, técnicas y sectoriales, que son accesibles, de conformidad con el documento de gobernanza interna sobre las normas mínimas para la accesibilidad de las reuniones, conferencias y eventos.	(Criterio de referencia establecido tras la aplicación del documento de gobernanza interna)	100%	RELMEETINGS Departamentos de la OIT Oficinas regionales de la OIT ⁵	Se definirá en los documentos de gobernanza interna sobre reuniones, conferencias y eventos accesibles

5 Las entidades con responsabilidad en este indicador solo rendirán cuentas de sus respectivas reuniones, eventos y conferencias.

E (2): Instalaciones y seguridad

Trabajo hasta la fecha: La sede de la OIT ofrece cada vez más apoyo a las oficinas exteriores para mejorar la accesibilidad física de las instalaciones; esto incluye proporcionar directrices en línea a todas las oficinas de la OIT y una lista de verificación para evaluar las instalaciones de la OIT y hallar posibilidades de mejora. Se organizaron sesiones de sensibilización para el personal de las oficinas exteriores, que supusieron mejoras en muchas oficinas. De forma complementaria, se prestó asistencia para garantizar que las renovaciones y las propuestas de mejora de los contratos de arrendamiento de las oficinas exteriores incluyeran la accesibilidad de las instalaciones; por ejemplo, una «solicitud de propuesta» para renovar la Oficina regional de la OIT para África garantiza que las instalaciones serán plenamente inclusivas y accesibles. Además, los colegas con discapacidad recién incorporados, los responsables de la lucha contra incendios y los guías han recibido formación sobre procedimientos de evacuación que tienen en cuenta la discapacidad. También se ha designado un equipo para asistir a las personas con discapacidad durante evacuaciones y emergencias. La construcción en curso de un nuevo perímetro de seguridad en la sede de la OIT, edificios asociados y senderos cumple con los requisitos de accesibilidad.

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	La accesibilidad de las instalaciones de la OIT en renovación no deja de mejorar.	INTSERV Oficinas regionales y de país Comités de SST
	El plan de acción para garantizar la accesibilidad de las instalaciones y de los procedimientos de seguridad está institucionalizado y se ha traducido en directrices prácticas.	
	Se lleva a cabo una formación continua de los comités de SST en el exterior para garantizar la inclusión de la discapacidad en los planes de acción locales.	
	Garantizar que todas las nuevas oficinas alquiladas o puestas a disposición de la OIT hayan sido evaluadas, antes de su contratación, para garantizar que las instalaciones sean accesibles para las personas con discapacidad y que los procedimientos de seguridad personal y de emergencia incluyan la accesibilidad para las personas con discapacidad.	
2024 - 2027	Las futuras propuestas de renovación de las infraestructuras de las instalaciones propiedad de las oficinas exteriores de la OIT incluirán la accesibilidad para las personas con discapacidad.	INTSERV Oficinas regionales y exteriores
	La renovación en curso de las instalaciones de la sede de la OIT prevé una mayor accesibilidad de los ascensores, los aseos y el mobiliario de oficina.	Proyecto de Renovación del Edificio de la sede
	El nuevo proyecto de perímetro de seguridad de la sede de la OIT incluye mostradores de acreditación accesibles y un recorrido accesible desde el nuevo pabellón de acreditación y recepción hasta el edificio principal.	Proyecto de Renovación del Edificio de la sede

Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Nivel de accesibilidad alcanzado por las instalaciones de las oficinas exteriores de la OIT	(criterio de referencia establecido este año)	10% de aumento anual desde el criterio de referencia en las oficinas que hayan alcanzado un alto nivel de accesibilidad	Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT FACILITIES ⁶	Datos recopilados en las oficinas exteriores

E (3): Servicios internos generales y acreditación

Trabajo hasta la fecha: En el ámbito polifacético de los servicios internos y la acreditación, la OIT está haciendo progresos en cuestiones relacionadas con la accesibilidad. Durante el periodo de renovación de la sede de la OIT, la estructura temporal de acreditación se hizo accesible para los usuarios de sillas de ruedas y se ofrecían bucles de inducción magnética. La accesibilidad del personal, los visitantes y los participantes de las reuniones es parte del diseño del centro de acreditación permanente. Además, se ofreció orientación al personal que viajaba en misiones y viajes oficiales, brindando asistencia a los colegas con discapacidad.

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	Se ofrecen sesiones informativas sobre la forma adecuada de interactuar con las personas con discapacidad y sobre inclusión de la discapacidad a ujieres y personal de acreditación que participa en las reuniones, conferencias y eventos de la OIT.	INTSERV

⁶ La responsabilidad del Departamento de Gestión de Instalaciones (FACILITIES) en este indicador no obliga a liderar el proceso, sino que consiste en asistir técnicamente a las oficinas exteriores de la OIT para que sean más accesibles. Por tanto, la rendición de cuentas respecto a las metas pertinentes recae en las oficinas exteriores.

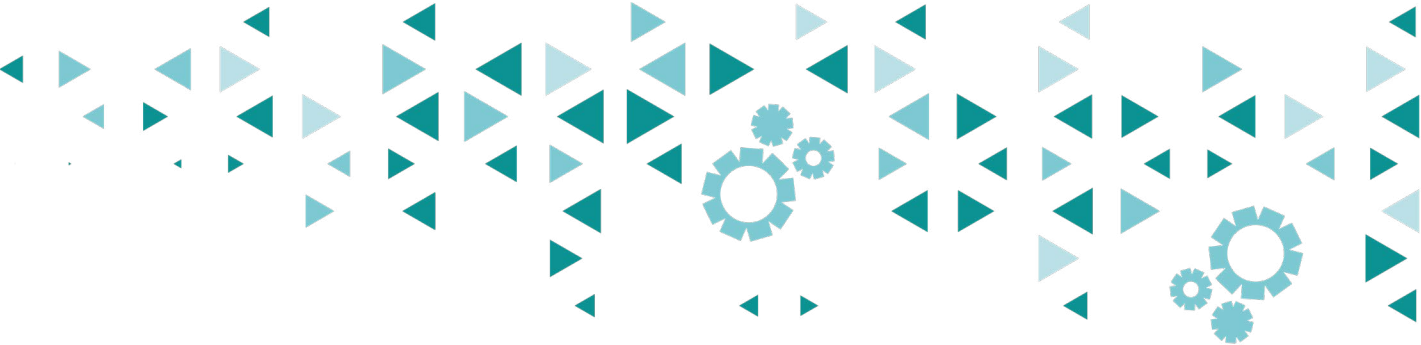
E (4): Gestión de la Información y de las Tecnologías

Trabajo hasta la fecha: El sitio web público de la OIT se modernizó en consonancia con las pautas de accesibilidad al contenido web (WCAG) 2.1, nivel AA, y ahora también incluye una declaración que destaca el compromiso de la OIT con la accesibilidad. Además, los requisitos de accesibilidad ahora son un elemento corriente de las condiciones para desarrollar nuevos sitios web o aplicaciones. Al tener como criterio de referencia la evaluación de la accesibilidad, también se registra el cumplimiento meta y el cumplimiento real del requisito de accesibilidad de cada aplicación. El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín también ha hecho avances notables, entre los que destacan mejorar la accesibilidad de su campus virtual. También ha mejorado la accesibilidad de su Academia anual sobre género, inclusión y el futuro del trabajo, lo que ha supuesto el establecimiento de directrices para los consultores sobre cómo hacer presentaciones inclusivas, ofreciendo alternativas a los formularios en línea y brindando ajustes razonables a los participantes que lo requirieran.

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
2024	Se publica el nuevo sitio web público de la OIT, que ofrece mayor accesibilidad.	INFOTEC
2025 - 2027	El personal del Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías (INFOTEC) recibe formación en accesibilidad web con el objetivo de mejorar la capacidad de la OIT para auditar y evaluar la accesibilidad de los sitios web.	INFOTEC
	Las condiciones de los nuevos sitios web incluyen declaraciones explícitas a la accesibilidad web.	INFOTEC
	Se incluyen pautas de accesibilidad web (como, por ejemplo, las pautas de accesibilidad para el contenido web WCAG ⁷) en las directrices de desarrollo de INFOTEC.	INFOTEC
	Se desarrolla y aplica un enfoque práctico para la accesibilidad y el diseño inclusivo de todos los nuevos cursos de formación (en línea, presenciales, semipresenciales).	ITC-ILO

7 [Resumen de las pautas WCAG 2 | Iniciativa de Accesibilidad Web \(WAI\) | W3C](#)



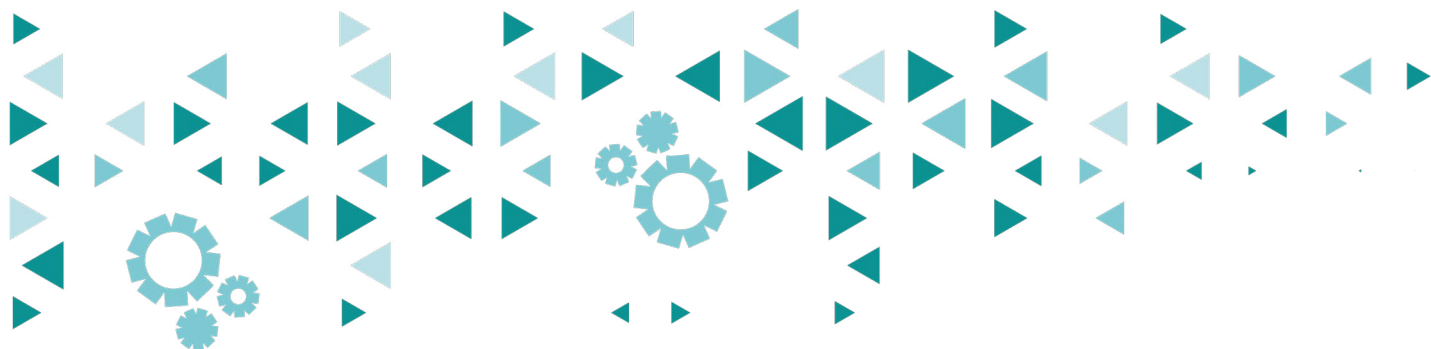
Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Porcentaje de nuevos sitios web de la OIT que cumplen las pautas de accesibilidad al contenido web (WCAG) 2.1, nivel AA	(criterio de referencia establecido este año)	100%	INFOTEC Creadores de contenido	Autoevaluación y auditorías externas.
El sitio web público de la OIT www.ilo.org cumple con las pautas de accesibilidad para el contenido web (WCAG) 2.1, nivel AA	Parcialmente	Completamente	INFOTEC Creadores de contenido	Autoevaluación y auditorías externas.

E (5): Publicaciones y comunicación

Trabajo hasta la fecha: La OIT está produciendo cada vez más publicaciones accesibles, desarrollando la capacidad del personal de publicaciones y proporcionando orientación interna sobre la producción de publicaciones que sean accesibles para todo el personal. En 2024, todos los informes de referencia y otros informes importantes que se publicaron lo hicieron en formato accesible. En 2022-2023, se publicaron cinco informes de referencia y una publicación importante en formato accesible.

Para los informes de referencia y otros informes importantes, los autores internos recibieron directrices sobre la redacción de textos alternativos para las imágenes, los editores internos siguieron las orientaciones de las Naciones Unidas sobre textos alternativos y se formó a los diseñadores para que produjeran publicaciones accesibles. Además, se rediseñó y actualizó la aplicación SharePoint para las publicaciones accesibles de la OIT con el objetivo de mejorar las directrices para el personal sobre las publicaciones regulares. Se han puesto a disposición del personal nuevas plantillas a través del Brand Hub para facilitar la producción de algunas publicaciones regulares sencillas de Word en formato PDF accesible.



Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	Evaluar de forma independiente una muestra de publicaciones de la OIT para comprobar si cumplen las pautas de accesibilidad definidas en las directrices de la OIT.	INTSERV
2024 - 2027	Aumentar gradualmente la producción de publicaciones accesibles con el objetivo de generalizar la producción de publicaciones accesibles en toda la OIT.	INTSERV y el departamento de políticas o el programa de acción prioritario de la OIT correspondientes
2024 - 2025	Identificar proveedores externos que estén especializados en producir publicaciones accesibles.	INTSERV

Indicadores y metas

Indicadores	Criterio de referencia (2023)	Meta (2027)	Responsabilidad	Medios de verificación
Porcentaje de publicaciones de referencia de la sede que cumplen con las pautas de accesibilidad	Criterio de referencia	100%	INTSERV Departamento de políticas o el programa de acción prioritario de la OIT correspondientes	Examen de publicaciones
Porcentaje de publicaciones y productos de conocimiento seleccionados de la OIT que cumplen con las pautas de accesibilidad	Criterio de referencia	por determinar	INTSERV Departamento de políticas o los programas de acción prioritarios de la OIT correspondientes	Examen de publicaciones



► F. La OIT se convierte en un empleador atractivo para las personas con discapacidad

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

7 – Ajustes razonables

13 – Empleo

► Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

7 – «Se acerca a los requisitos»

13 – «Se acerca a los requisitos»

► Target

2024-2025:

7 – «Cumple los requisitos»

13 – «Se acerca a los requisitos»

2026-2027:

7 – «Supera los requisitos»

13 – «Se acerca a los requisitos»



Trabajo hasta la fecha:

La OIT cuenta con varias políticas específicas sobre discapacidad y políticas generales de recursos humanos que promueven la inclusión de la discapacidad, entre ellas la Política sobre el empleo de personas con discapacidad (2005) y su Nota informativa sobre la reserva financiera para ajustes razonables (2009). En la actualidad, estos documentos se están revisando para desarrollar una política actualizada en consonancia con los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. En 2023, la OIT distribuyó entre su personal una encuesta confidencial sobre la inclusión de la discapacidad con el objetivo de conocer mejor las experiencias de trabajo y necesidades del personal con discapacidad y del personal con personas con discapacidad a su cargo, lo que servirá como base para la aplicación de la nueva política. Además, la OIT está ampliando sus medidas de difusión para atraer a candidatos cualificados con discapacidad.

Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

El punto 7 (ii) de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad señala la necesidad de «atraer y contratar a funcionarios con discapacidad y retenerlos, y promover su progresión profesional, lo que incluye facilitarles ajustes razonables ya sea para trabajar en la oficina o para teletrabajar».

Qué se requiere para alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas en el Indicador 7

«Supera los requisitos»:

- Se ha aplicado una política/estrategia de ajustes razonables, en la que se incluye un mecanismo de financiación adecuado;
- La entidad mantiene un registro de los ajustes razonables solicitados y proporcionados y del nivel de satisfacción con la provisión de ajustes razonables.

Qué se requiere para mantener la actual calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas en el Indicador 13

«Se acerca a los requisitos»:

- La política o estrategia de empleo y otras políticas o estrategias relacionadas con los recursos humanos incluyen disposiciones para atraer, contratar y retener a empleados/as con discapacidad y promover su desarrollo profesional.⁸

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	 El fondo para ajustes razonables se promueve entre todo el personal, en particular entre los miembros de los comités de selección y los supervisores de pasantías.	HRD GEDI
	 La OIT participa en debates de toda la ONU, buscando activamente mejorar sus políticas relacionadas con la discapacidad y las prestaciones para el personal.	HRD GEDI
	 Se celebran sesiones informativas anuales para supervisores de pasantías sobre procesos de selección de pasantías inclusivos con la discapacidad.	HRD GEDI (en colaboración con el Sindicato del Personal)
	 Se celebran sesiones informativas anuales para representantes de los comités de selección y del Sindicato del Personal de la OIT, si así se solicita, sobre procesos de selección de personal inclusivos con la discapacidad.	
	 Se amplía la difusión de las ofertas de empleo y pasantías para incluir a las organizaciones de personas con discapacidad. ⁹	HRD
	 La encuesta sobre el Índice de Salud Organizacional incluye preguntas para la autoidentificación y relacionadas con la discapacidad.	HRD
2024	 Se adopta, en colaboración con el Sindicato del Personal, un nuevo documento IGDS sobre empleo inclusivo con la discapacidad y ajustes razonables, y se pone en práctica.	HRD (en colaboración con el Sindicato del Personal)
	 Se termina el informe sobre la encuesta al personal sobre la inclusión de las personas con discapacidad de 2023 y se difunde ampliamente.	HRD

8 Para alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad para el indicador 13 de la Estrategia de las Naciones Unidas, «El grado de satisfacción y bienestar comunicado por los empleados/as con discapacidad es similar al del resto del personal». Dada la brecha de satisfacción entre el personal de la OIT sin discapacidad y el personal con discapacidad medida por la encuesta del personal de la OIT sobre la inclusión de la discapacidad de 2023, la OIT no espera cumplir con este criterio para 2027; por lo tanto, la OIT no tiene como objetivo alcanzar la calificación de «Cumple los requisitos» durante este período de tiempo. No obstante, la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027) establece varias acciones y metas que ayudarán a allanar el camino para alcanzar la calificación de «Cumple los requisitos».

9 Como parte de un programa piloto de diversidad e inclusión puesto en marcha en Perú, Colombia, Brasil y México, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe aplicará esta medida mediante la creación de una red de organizaciones de personas con discapacidad; se pretende colaborar con esta red para difundir las ofertas de empleo de la OIT y convertir a la OIT en un empleador atractivo en la región.

	Se actualizan las directrices informativas para los supervisores de pasantías para que incluyan secciones sobre accesibilidad e inclusión de la discapacidad.	HRD
	Se pone en marcha en toda la Oficina un programa piloto, centrado en la contratación de pasantes con discapacidad y destinado a contratar a al menos un pasante por región y nodo.	HRD
	Se pone en marcha una nueva encuesta del Índice de Salud Organizacional con el objetivo de analizar las respuestas del personal con discapacidad y del personal con personas con discapacidad a su cargo y compararlas con los resultados de la encuesta del Índice de Salud Organizacional de 2021.	HRD
2025	Se crea un grupo de discusión con personal con discapacidad y personal con personas con discapacidad a su cargo para desarrollar un plan de acción para mejorar la satisfacción en el trabajo del personal con discapacidad y del personal con personas con discapacidad a su cargo.	HRD GEDI (en colaboración con el Sindicato del Personal) (en colaboración con el Grupo de Recursos para Empleados/as)
	Los miembros de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT comparten las lecciones aprendidas sobre la evaluación y la mejora de la satisfacción del personal con discapacidad y del personal con personas con discapacidad a su cargo, así como sobre la evaluación y la mejora de la calidad de los ajustes razonables.	GEDI GBDN
	La OIT diseña un mecanismo para la evaluación y el seguimiento de los niveles de satisfacción del personal que solicite ajustes razonables.	HRD
2026 - 2027	Se crea y aplica una estrategia tanto para la sede como para las oficinas exteriores con el fin de aumentar el grupo de solicitantes con discapacidad para el programa de pasantías y para los puestos con cargo al presupuesto ordinario y a la cooperación para el desarrollo; y para aumentar la contratación.	HRD Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT GEDI
	Las conclusiones y recomendaciones resultado del grupo de discusión con personal con discapacidad y personal con personas con discapacidad a su cargo dan forma a un plan de acción para mejorar los niveles de satisfacción en el trabajo del personal con discapacidad y el personal con personas con discapacidad a su cargo.	HRD (en colaboración con el Sindicato del Personal) (en colaboración con el Grupo de Recursos para Empleados/as)
	Se pone en marcha el mecanismo para evaluar la satisfacción en el trabajo del personal y solicitantes de empleo de la OIT que soliciten ajustes razonables.	HRD
	Se vuelve a encuestar al personal sobre la inclusión de la discapacidad.	HRD

Indicadores y metas

Indicadores	Criterio de referencia (2023)	Meta (2027)	Responsabilidad	Medios de verificación
Porcentaje de personal de la OIT recién contratado (contratado durante ese año) que se autoidentifica como persona con discapacidad ¹⁰	Por determinar	Por determinar	HRD	Recopilación de datos confidenciales
Porcentaje del personal de la OIT en activo (contratado al menos durante el año anterior) que se autoidentifica como persona con discapacidad	Por determinar	Por determinar	HRD	Recopilación de datos confidenciales
Porcentaje del personal que haya solicitado ajustes razonables que considere el proceso «satisfactorio» o «muy satisfactorio»	Por determinar una vez se haya puesto en marcha el mecanismo de evaluación de la satisfacción	Por determinar una vez se haya puesto en marcha el mecanismo de evaluación de la satisfacción	HRD	Encuesta confidencial de satisfacción del personal que ha solicitado ajustes razonables
Diferencias de satisfacción y bienestar entre el personal con discapacidad y el personal en general ¹¹	20 puntos porcentuales	Disminución del 50% con respecto al criterio de referencia	HRD	Encuestas periódicas

10 Como parte de un programa piloto de diversidad e inclusión puesto en marcha en Perú, Colombia, Brasil y México, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe se compromete a diseñar y aplicar una estrategia para aumentar el número de personal recién contratado o pasantes con discapacidad. La Oficina se ha puesto como objetivo contratar a 4 personas para 2027.

11 Las cifras de este indicador/objetivo se establecieron a partir de los datos de la encuesta realizada al personal sobre la inclusión de las personas con discapacidad de 2023. Esta encuesta reveló que existe una diferencia de 20 puntos porcentuales entre el grado de satisfacción del personal en general y el del personal con discapacidad: el 71% de todo el personal declaró un grado de satisfacción alto o muy alto, frente al 51% del personal con discapacidad. La Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad aspira a reducir la brecha de satisfacción en un 50% hasta 2027, hasta los 10 puntos porcentuales.



► G. Sistemas accesibles de contratación garantizan que los bienes y servicios pertinentes adquiridos sean accesibles

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad: 8 – Adquisiciones

► Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Se acerca a los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Cumple los requisitos»

2026-2027:

«Cumple los requisitos»¹²



Trabajo hasta la fecha:

La OIT ha contribuido al desarrollo de los [indicadores de adquisiciones sostenibles de las Naciones Unidas](#) y actualmente trabaja en la incorporación de procesos de adquisición sostenibles en todas sus licitaciones. En 2020, la OIT contribuyó de manera significativa a la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión (HLCM-PN, por sus siglas en inglés) para adoptar [directrices sobre la aplicación del Indicador 8 sobre Adquisiciones de la Estrategia de las Naciones Unidas](#). En 2023, la Oficina de Adquisiciones (PROCUREMENT) publicó las «Guías para las adquisiciones sostenibles de la OIT (SPGs) - Adquisiciones inclusivas de las personas con discapacidad» como parte del «Manual de adquisiciones de la OIT». A esto se sumó el rediseño de los documentos de licitación para hacerlos accesibles y también se evaluó la accesibilidad de la plataforma de abastecimiento electrónico de la OIT (eSourcing). Además, la OIT elaboró una solicitud de propuesta (RFP/17/2022/JUG) que, junto con los acuerdos a largo plazo conexos, incluía productos creativos y de comunicación accesibles. La solicitud RFP/69/2023/JUG de servicios de consultoría en tecnologías de la información establecía como requisitos obligatorios que las categorías de servicios tuvieran procesos de desarrollos accesibles y que hubiera procesos de evaluación del cumplimiento de las normas WCAG. La OIT está llevando a cabo actualmente una solicitud de propuesta sobre servicios de facilitación y orientación (RFP/50/2024/JUG), que incluye un cuestionario obligatorio sobre la comprensión que tienen los licitadores de qué supone que los servicios de facilitación y orientación tengan en cuenta a las personas con discapacidad.

¹² Teniendo en cuenta el período de cuatro años para la aplicación de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, se espera alcanzar la calificación «Cumple los requisitos» en 2027. Sin embargo, la OIT espera alcanzar la calificación «Cumple los requisitos» del indicador 8 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad ya en 2024. Entre 2025 y 2027, la OIT continuará tomando medidas para fomentar la inclusión de la discapacidad en los procesos de adquisición, esperando alcanzar la calificación «Supera los requisitos» en el futuro.

Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad::

El principio rector de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad recogido en el punto 7 (vii) avala:

«Promover una perspectiva de inclusión de la discapacidad en la adquisición de bienes y servicios, inclusive entre los contratistas externos que emplean a personas que trabajan en los locales de la OIT».

Qué se requiere para alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.

«Cumple los requisitos»:

- Se establece y se cumple el objetivo relativo al número o porcentaje de documentos de adquisición pertinentes que tienen como requisito obligatorio la accesibilidad.

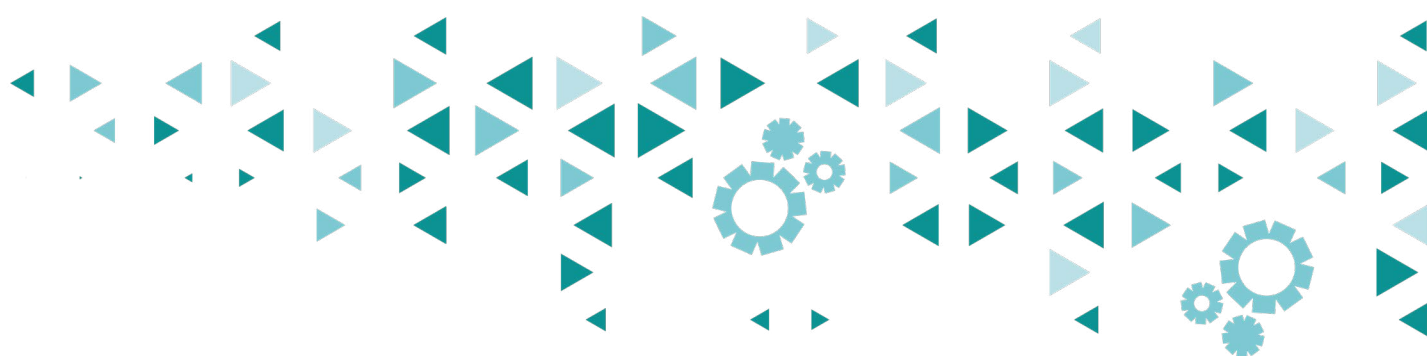
Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	En la OIT se fomentan continuamente las prácticas de adquisición inclusivas con la discapacidad en los debates y reuniones interinstitucionales, así como en las conferencias con proveedores.	ADQUISICIONES Oficinas de la OIT con autoridad delegada en materia de adquisiciones
	Las «Guías para las adquisiciones sostenibles de la OIT (SPGs) - Adquisiciones inclusivas de las personas con discapacidad» se difunden y promocionan en toda la OIT, además de en una reunión específica de la comunidad de expertos en adquisiciones celebrada en colaboración con la Red de campeones de la discapacidad, y se aplican en las áreas de compra con alto riesgo de exclusión de las personas con discapacidad (por ejemplo, en los servicios de facilitación y orientación).	ADQUISICIONES Oficinas de la OIT con autoridad delegada en materia de adquisiciones
2024 - 2025	El procedimiento operativo estándar sobre adquisiciones de servicios de hotelería y eventos se actualiza para incluir criterios más específicos sobre accesibilidad física y digital. ¹³	
	Se desarrolla la capacidad técnica de la plataforma de abastecimiento electrónico eSourcing de la OIT para producir informes sobre los indicadores y subindicadores de adquisiciones sostenibles, incluido el subindicador «Inclusión social de personas con discapacidad», en las licitaciones de la OIT.	

13 Las lecciones aprendidas de la colaboración piloto entre las Secretarías de Red de campeones de la discapacidad y la GBDN sobre conferencias de la OIT accesibles servirán de base para la revisión del procedimiento operativo estándar sobre la adquisición de servicios de hotelería y eventos.

2026 - 2027	● Se inician conversaciones con el Portal Mundial para los Proveedores de las Naciones Unidas sobre cómo obtener datos desglosados sobre los indicadores de adquisiciones sostenibles, incluido el subindicador «Inclusión social de personas con discapacidad».	GEDI
	● Se entablan conversaciones con los jefes de los servicios administrativos regionales de cada Oficina regional para mejorar el nivel de accesibilidad de los servicios de adquisición de las Regiones.	ADQUISICIONES
	● Continuar el desarrollo de la tecnología y la recopilación de datos dentro de la OIT y en toda la ONU para realizar un seguimiento de los indicadores de adquisición sostenible (incluida la «inclusión de la discapacidad»).	ADQUISICIONES; Oficinas de la OIT con autoridad delegada en materia de adquisiciones ¹⁴
	● Mejora continua del porcentaje de licitaciones dirigidas por la Oficina de Adquisiciones y a nivel de toda la OIT que cuentan con el subindicador de adquisición sostenible de «Inclusión social de las personas con discapacidad».	

14 Según el párrafo 15 del documento IGDS número 269 sobre Adquisiciones, la Oficina de adquisiciones es funcionalmente la responsable de la adquisición de todos los bienes y servicios de la sede y las oficinas exteriores. La Oficina de adquisiciones es directamente responsable de la adquisición de bienes y servicios por un valor superior al umbral pertinente (véase el Manual de adquisiciones 2-1 Matriz de responsabilidades de adquisiciones) y de la adquisición de vehículos de motor DC. Las actividades de adquisición de la OIT que no sean responsabilidad directa de la Oficina de adquisiciones han sido delegadas por el Tesorero y Contralor de Finanzas a las respectivas oficinas, proyectos, regiones, etc. La Oficina de adquisiciones también asesora, redacta y revisa y aprueba los documentos contractuales derivados de las actividades de compra. Ayuda a interpretar contratos y resolver las disputas que surjan durante su aplicación. Además, la Oficina de adquisiciones resuelve los problemas y coordina todo lo relacionado con las adquisiciones, asegurando que otras unidades, en particular el Servicio de Presupuesto y Finanzas, la Oficina del Consejero Jurídico y el Departamento de Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo (PARTNERSHIPS), sean debidamente consultadas, según corresponda.



Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Porcentaje de licitaciones de la OIT de categorías de compra pertinentes que han abordado la inclusión de la discapacidad	11,8% de licitaciones de la sede por encima del umbral T2 de 50 000,00 dólares de los Estados Unidos (11 de 93 licitaciones dirigidas por la Oficina de Adquisiciones con fecha de cierre en 2023 en la plataforma de abastecimiento electrónico eSourcing de la OIT)	2024: 15% de licitaciones de la sede y oficinas exteriores por encima del umbral T2 de 50 000,00 dólares de los Estados Unidos Para los próximos años, los objetivos se fijarán en función de la fecha de implantación de la plataforma de abastecimiento electrónico eSourcing de la OIT ¹⁵	ADQUISICIONES y responsables del presupuesto correspondiente	Elementos relacionados con la inclusión de la discapacidad de los indicadores de adquisiciones sostenibles de las Naciones Unidas indicados en la plataforma de abastecimiento electrónico eSourcing de la OIT
Porcentaje o número de licitaciones por región de categorías de compra pertinentes que han abordado la inclusión de la discapacidad	Criterio de referencia por establecer según el progreso de cada región en materia de inclusión de la discapacidad	Fijar objetivo de mejora en porcentaje o número tras obtener los datos de 2024.	Jefes de los Servicios Administrativos Regionales y responsables del presupuesto correspondiente	Elementos relacionados con la inclusión de la discapacidad de los indicadores de adquisiciones sostenibles de las Naciones Unidas indicados en la plataforma de abastecimiento electrónico eSourcing de la OIT

15 Los datos obtenidos se basan en las capacidades actuales de la plataforma de abastecimiento electrónico eSourcing de la OIT, que requiere más inversión y desarrollo. Esto complementa los esfuerzos asociados en materia de desarrollo de capacidades necesarios para los colegas sobre cómo incorporar de manera significativa la inclusión de la discapacidad en sus procesos de licitación y la implantación de la plataforma eSourcing de la OIT.



► H. Los programas y proyectos de la OIT incorporan la inclusión de la discapacidad

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

9 – Programas y proyectos

- Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Se acerca a los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Se acerca a los requisitos»

2026-2027:

«Cumple los requisitos»



Trabajo hasta la fecha:

Durante el período 2020-2023, la OIT estableció marcadores de inclusión de la discapacidad para programas y proyectos, que proporcionan un medio para categorizar la contribución esperada de los programas y proyectos de cooperación al desarrollo de la OIT a la inclusión de la discapacidad. Este marcador también permitió actualizar las herramientas de diseño y evaluación de la Oficina para aumentar la coherencia entre el marco programático general y las actividades de los proyectos en materia de inclusión de la discapacidad. Esto facilita los esfuerzos de la OIT en materia de inclusión de la discapacidad dentro de un marco programático y de recursos integrado. Además, el Departamento de Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo (PARTNERSHIPS) continúa promoviendo varias herramientas sobre inclusión de la discapacidad, como la guía de la OIT sobre inclusión de la discapacidad en proyectos de cooperación para el desarrollo o el documento «10 consejos - Cómo hacer realidad la inclusión de la discapacidad en nuestro trabajo: objetivos concretos y consejos sencillos».

Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

El principio rector de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad recogido en el punto 7 (ix) avala:

Generalizar la inclusión de las personas con discapacidad en los programas, proyectos y actividades de la OIT, focalizando las intervenciones en estas personas, y dar una participación significativa a los mandantes tripartitos y a las organizaciones de personas con discapacidad en los procesos de diseño y aplicación.

Qué se requiere para alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.

- La entidad establece y cumple el nivel mínimo de programas y proyectos que incorporan la inclusión de la discapacidad.

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	Los proyectos de cooperación al desarrollo contribuyen significativamente a la inclusión de la discapacidad.	PARTNERSHIPS Departamentos de la OIT; Oficinas exteriores de la OIT
	Las actividades financiadas con cargo a la CSPO contribuyen significativamente a la inclusión de la discapacidad.-	Oficinas regionales de la OITs
2024 - 2025	Se lleva a cabo un estudio de viabilidad para hacer un seguimiento de los recursos humanos y financieros dedicados a la inclusión de la discapacidad.	Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas (TR/CF) GEDI
	Se desarrolla, aplica y promueve un uso más sistemático de la etiqueta de discapacidad para los resultados de los programas por país y los productos de ámbito mundial.	Oficinas regionales y exteriores de la OIT (como unidades responsables de los resultados de los programas por país) y departamentos de políticas de la OIT (como unidades responsables de los productos de ámbito mundial)
	Se elaboran y promueven en todos los departamentos de políticas, programas de acción prioritarios y oficinas exteriores de la OIT notas informativas sobre la integración de la inclusión de la discapacidad en la elaboración de políticas.	Departamentos de políticas de la OIT Programas de acción prioritarios de la OIT GEDI
2026 - 2027	Se desarrolla y aplica un plan para integrar la inclusión de la discapacidad en la Coalición Mundial para la Justicia Social.	Coalición Mundial para la Justicia Social

Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta¹⁶ (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Porcentaje de proyectos y programas aprobados que integran la inclusión de la discapacidad en el marcador DM2, DM3 y DM4 ¹⁷	OR-África: 57% OR-América Latina y el Caribe: 13% OR-Estados Árabes: 92% OR-Asia y el Pacífico: 58% OR-Europa y Asia Central: 40% En todo el mundo: 39%	2024-25: OR-África: 60% OR-América Latina y el Caribe: 20% OR-Estados Árabes: 93% OR-Asia y el Pacífico: 60% OR-Europa y Asia Central: 44% En todo el mundo: 45% 2026-27: OR-África: 65% OR-América Latina y el Caribe: 30% OR-Estados Árabes: 94% OR-Asia y el Pacífico: 65% OR-Europa y Asia Central: 50% En todo el mundo: 50%	PARTNERSHIPS Departamentos de políticas de la OIT Programas de acción prioritarios de la OIT Oficinas exteriores de la OIT	Aplicación de Ayuda a la Gestión de la Cooperación para el Desarrollo de la OIT (plataforma de gestión)

16 Debido a la amplitud geográfica y a las estrategias y perspectivas locales de movilización de recursos, cada región tiene un volumen diferente de proyectos activos, por lo que los porcentajes de referencia difieren. Por ello, para diseñar las metas se ha tenido en cuenta la naturaleza de los proyectos y las tendencias y oportunidades de movilización de recursos a las que se enfrenta cada región.

17 El significado de cada marcador es el siguiente:

DM2 – el programa o proyecto no incluye la inclusión de la discapacidad como resultado, pero algunos productos o actividades sí abordan específicamente la inclusión de las personas con discapacidad.

DM3 – el programa o proyecto incluye la inclusión de la discapacidad en los resultados, y en algunos productos o actividades sí se abordan específicamente cuestiones relacionadas con la inclusión de la discapacidad.

DM4 – el objetivo principal y declarado del programa o proyecto es promover la inclusión de la discapacidad, y los resultados, productos y actividades están diseñados para promover la inclusión de la discapacidad.



► I. Los procesos y productos de evaluación de la OIT tienen en cuenta la discapacidad

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:
10 – Evaluación

► Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Se acerca a los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Se acerca a los requisitos»

2026-2027:

«Supera los requisitos»



Trabajo hasta la fecha:

La OIT trabaja para reforzar la inclusión de la discapacidad en todos los aspectos del proceso de evaluación. La Unidad de Evaluación (EVAL) revisó la «Lista de comprobación 4.6 Redacción de las condiciones para una evaluación que aborde la inclusión de la discapacidad» y realizó, junto con GEDI, PROGRAM y PARDEV, un análisis sobre la situación actual del uso de la etiqueta de inclusión de la discapacidad, también en los proyectos de cooperación al desarrollo. En 2023, se revisó el conjunto de los materiales de orientación para la evaluación de la OIT existentes con el fin de identificar las lagunas y las áreas en las que podría integrarse mejor la inclusión de la discapacidad. Al mismo tiempo, EVAL se puso en contacto con IDA para explorar vías de colaboración en el desarrollo de materiales de evaluación que traten específicamente la inclusión de la discapacidad. Ese mismo año, EVAL llevó a cabo una evaluación independiente de la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2020-2023), que sirvió de base para la redacción de la presente Estrategia. EVAL encarga evaluaciones externas de calidad a posteriori de todos los informes de evaluación de forma continua, lo que supone una evaluación de la integración de la inclusión de la discapacidad en los informes de evaluación y ha demostrado que la OIT ha mejorado la inclusión de consideraciones para las personas con discapacidad en sus informes de evaluación, con un aumento del 44,5% entre 2020 y 2023.

Relación con la Política 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 refiere a la evaluación como principio rector en el punto 7:

xii. Recopilar datos desglosados en función de la discapacidad, preservando el carácter confidencial de estos datos, a fin de configurar el diseño, la aplicación y el seguimiento de las políticas, los programas, los proyectos y las actividades.

Qué se requiere para alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.

«Supera los requisitos»¹⁸

- Las directrices de evaluación contienen orientaciones sobre cómo abordar la inclusión de la discapacidad;
- La inclusión de la discapacidad se integra de manera efectiva en todo el proceso de evaluación de la OIT y se refleja en el mandato, la concepción y los informes de evaluación;
- Al menos cada cinco años se realiza un metaanálisis de los resultados, conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones relativas a la inclusión de la discapacidad.

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	Las prácticas de evaluación inclusivas con la discapacidad de la OIT se promueven continuamente en los debates y reuniones interinstitucionales.	EVAL
2024 - 2025	Se lleva a cabo una autoevaluación y un análisis de las deficiencias basado en la evaluación externa a posteriori de la calidad de los informes de evaluación sobre los aspectos en los que la inclusión de la discapacidad podría integrarse mejor en los documentos de orientación para la evaluación.	EVAL
	Se revisan los materiales de orientación para la evaluación, teniendo en cuenta los resultados de la autoevaluación y el análisis de deficiencias para reforzar los aspectos relacionados con la inclusión de la discapacidad.	EVAL
	Los responsables de las evaluaciones reciben formación sobre cómo incluir eficazmente la discapacidad en los procesos de evaluación.	EVAL
2026 - 2027	Se revisa la idoneidad de los criterios utilizados para evaluar los proyectos sobre inclusión de la discapacidad.	EVAL
	Se lleva a cabo una evaluación independiente de la aplicación de la Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027).	EVAL GEDI

18 La OIT espera alcanzar la calificación «Supera los requisitos» una vez que se revisen los materiales de orientación para la evaluación para reforzar los aspectos relacionados con la inclusión de la discapacidad. La OIT ya ha alcanzado los demás subapartados del indicador que le permiten superar los requisitos. Esto es, la inclusión de la discapacidad se integra de forma efectiva en todo el proceso de evaluación y se refleja en el mandato, la concepción y los informes de evaluación y se realiza un metaanálisis de los resultados, conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones relativas a la inclusión de la discapacidad al menos cada cinco años.

Indicadores y meta

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Porcentaje de responsables de evaluaciones con formación en la evaluación inclusiva con la discapacidad	100%	100%	EVAL	Datos comunicados por EVAL
Número de evaluaciones de proyectos en las que se ha tenido en cuenta la inclusión de la discapacidad	100%	100%	EVAL	Datos comunicados por EVAL



► J. Los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País tienen en cuenta la discapacidad

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

11 – Documentos de los programas para los países

- Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Se acerca a los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Se acerca a los requisitos»

2026-2027:

«Se acerca a los requisitos»



Trabajo hasta la fecha:

Se han aplicado las orientaciones sobre los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT y las herramientas¹⁹ asociadas para desarrollar y evaluar nuevos PTDP. El sistema de marcadores se introdujo en abril de 2020 para hacer un seguimiento de los avances en materia de igualdad de género y no discriminación en todas las áreas de trabajo de la OIT. Desde entonces se ha utilizado eficazmente para extraer los resultados en materia de inclusión de la discapacidad logrados durante el bienio 2022-2023. En octubre de 2023, la OIT emprendió una revisión interna del sistema de marcadores, con vistas a mejorar su aplicación en toda la Oficina, con distintas fuentes de financiación, mejorando así la calidad de los datos y la compatibilidad con el sistema UN INFO²⁰ para el bienio 2024-2025. Se mantiene la función de etiquetado para indicar diferentes motivos de discriminación, incluida la discapacidad, como categorías interseccionales.

Relación con la Política 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 refiere varias veces a la necesidad de incorporar la inclusión de la discapacidad en los proyectos y programas, en los siguientes párrafos:

1: La OIT se compromete a integrar a las personas con discapacidad de manera significativa en su labor, y a aplicar de manera efectiva un enfoque que incluya a las personas con discapacidad en la totalidad de sus actividades de investigación, políticas, programas, proyectos y actividades;

5(c): Sus políticas, programas, proyectos y actividades incorporan un enfoque de inclusión de las personas con discapacidad que sea respetuoso con los derechos humanos y que atienda a las consideraciones de género;

7(ix): Generalizar la inclusión de las personas con discapacidad en los programas, proyectos y actividades de la OIT, focalizando las intervenciones en estas personas, y dar una participación significativa a las personas con discapacidad y sus organizaciones en los procesos de diseño y aplicación.

¹⁹ Estos se actualizaron en 2020 para tener en cuenta las Orientaciones relativas al Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los requisitos de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

²⁰ En sus propias palabras, [UN INFO](#) «es una plataforma en línea de planificación, seguimiento y presentación de informes que digitaliza los planes de trabajo conjuntos y el marco de resultados del Equipo de las Naciones Unidas en el país (MANUD y/o Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible)».

Qué se requiere para mantener la actual calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.²¹

- Las directrices sobre los documentos de los programas para los países incorporan la inclusión de la discapacidad;

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	Los Programas de Trabajo Decente por País se evalúan anualmente para medir la inclusión de la discapacidad y para contribuir a la mejora de la orientación de los Programas de Trabajo Decente por País y los esfuerzos en materia de desarrollo de la capacidad, según corresponda.	PROGRAM Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT GEDII
2024 - 2025	Se introduce un sistema de marcadores actualizado sobre la igualdad de género y la no discriminación que incluye un marcador centrado en el género y etiquetas para indicar los motivos de discriminación (incluida la basada en la condición de discapacidad) para orientar la planificación de la aplicación, el seguimiento y la presentación de informes de los PTDP durante el bienio 2024-2025.	PROGRAM
	Las oficinas regionales y nacionales de la OIT recopilan datos de referencia sobre la situación actual de la inclusión de la discapacidad en los PTDP y otros programas nacionales.	Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT
2026 - 2027	Las oficinas regionales y nacionales de la OIT establecen objetivos para aumentar el porcentaje o número de resultados de los PTDP que incluyen un enfoque específico sobre la inclusión de la discapacidad.	PROGRAM Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT

21 Para alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad para el indicador 11 de la Estrategia de las Naciones Unidas, «Todos los documentos de los programas para los países incluyen análisis y la correspondiente programación sobre la inclusión de la discapacidad». Garantizar que todos los documentos de los programas para los países incluyan análisis y programación sobre la inclusión de la discapacidad requiere tiempo y un plan estructurado, así como una evaluación de su aplicación. Por esta razón, la OIT no espera cumplir este criterio en 2027, de ahí que no aspire a alcanzar la calificación «Cumple los requisitos». No obstante, la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027) establece acciones y objetivos para cumplir este criterio, incluido el trabajo en acciones con la calificación «Supera los requisitos».

Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País con uno o más resultados que abordan la inclusión de la discapacidad.	75% (46 de 61 PTDP activos)	2024-25: 80% 2026-27: 90%	PROGRAM Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT GEDI	Documentos de Programas de Trabajo Decente por País evaluados a través del mecanismo de garantía de la calidad de la OIT.
Porcentaje de resultados por país en el marco de los resultados de política de la OIT comunicados en la Memoria bienal sobre la aplicación del programa que incluyen un enfoque específico sobre la inclusión de la discapacidad.	29%	2024-25: 30% 2026-27: 35%	PROGRAM Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT GEDI	El Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente recoge los resultados por país filtrados por marcador de discapacidad.
Las oficinas exteriores de la OIT tienen al menos un resultado de los programas por país que incluye la discapacidad.	N/D	100%	Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT	Datos recopilados en las oficinas exteriores.



► K. La OIT colabora activamente en la inclusión de la discapacidad dentro del sistema de las Naciones Unidas

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

12 – Iniciativas conjuntas

- Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Supera los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Supera los requisitos»

2026-2027:

«Supera los requisitos»



Trabajo hasta la fecha:

La OIT sigue colaborando con todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de inclusión de la discapacidad. En la actualidad, la OIT copreside con UNICEF un grupo de trabajo de reciente creación sobre el empleo de personas con discapacidad en las Naciones Unidas, que informa al Comité de Alto Nivel sobre Gestión y a la Red interinstitucional de Recursos Humanos. A escala mundial, la OIT participa 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): uno sobre cuidados comunitarios, en colaboración con la OMS; y otro sobre acción climática inclusiva con la discapacidad, en colaboración con el ACNUDH y el PNUD. Además, la OIT es miembro activo de diferentes grupos de trabajo centrados en la interseccionalidad entre género y discapacidad (liderados por ONU MUJERES) y de varios grupos de trabajo de la Red de Acción Global en Discapacidad (GLAD), que reúnen a donantes para el desarrollo y entidades de las Naciones Unidas. Además, la OIT sigue trabajando en colaboración con la Oficina Ejecutiva del Secretario General y el Centro Internacional de Formación de la OIT para poner en marcha el curso de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad «Promoting Disability Inclusion: Make the Change Happen» («Promoviendo la inclusión de la discapacidad: haga realidad el cambio»).

Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

La cooperación con el sistema de las Naciones Unidas es un principio rector de la Política de la OIT:

Punto 7 (viii): Cooperar en el marco del sistema de las Naciones Unidas, a nivel de la sede y a través de los equipos de las Naciones Unidas en los países, para asegurar la efectividad y la coherencia en la aplicación de la inclusión de la discapacidad en todo el sistema, teniendo en cuenta a la vez las necesidades y las características específicas de cada organización.

Qué se requiere para mantener la actual calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.

«Supera los requisitos»

- La entidad participa activamente en los mecanismos de coordinación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad;
- Existe más de un programa o iniciativa conjunta;

Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
2024 - 2027	La OIT participa activamente en el subgrupo interinstitucional para la inclusión de las personas con discapacidad y canaliza sus esfuerzos en apoyo de las propuestas derivadas del mismo.	GEDI Servicios corporativos
	Las oficinas regionales y nacionales recopilan y comparten buenas prácticas de colaboración en materia de inclusión de la discapacidad con otras entidades de las Naciones Unidas.	GEDI
	Las oficinas regionales y nacionales de la OIT toman nota de las alianzas con otras entidades de las Naciones Unidas en materia de inclusión de la discapacidad que tienen establecidas y, si procede, fijan objetivos para mejorarlas.	Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT

Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Número de iniciativas de coordinación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad en las que participa y contribuye la OIT	(criterio de referencia establecido este año)	Mantener el número actual de iniciativas de coordinación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad en las que participa la OIT	GEDI	Informes sobre colaboración
Número de programas conjuntos sobre la inclusión de la discapacidad en los que colaboran las oficinas exteriores de la OIT	(criterio de referencia establecido este año)	Por determinar	GEDI Oficinas regionales de la OIT Oficinas de país de la OIT	Documentos programáticos



► L. El personal de la OIT obtiene más oportunidades de aprender sobre la inclusión de la discapacidad

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

14 – Desarrollo de la capacidad del personal

- Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Supera los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Supera los requisitos»

2026-2027:

«Supera los requisitos»



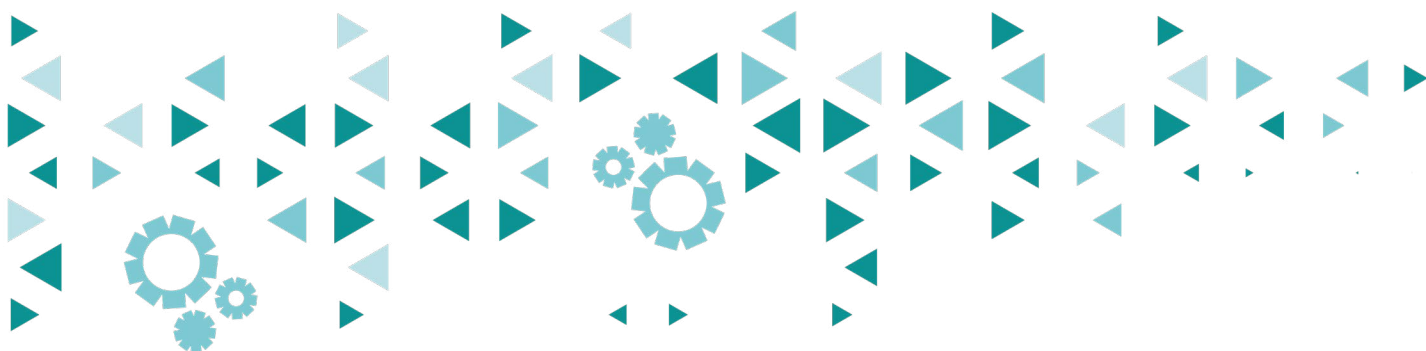
Trabajo hasta la fecha:

La OIT ofrece múltiples oportunidades de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad. Por ejemplo, la OIT sigue ofreciendo su curso de formación en línea, «Inclusión de las personas con discapacidad», para todo el personal, que se hizo obligatorio para todo el personal en 2022 (IGDS 610); el cumplimiento se controla periódicamente y actualmente se sitúa en el 90%.

El taller más especializado «Building Disability Inclusion Together» («Construyendo juntos la inclusión de la discapacidad») se imparte en línea a pequeños grupos de aprendientes a lo largo de cinco días.²² En 2023 se elaboró un programa de desarrollo de capacidades sobre inclusión de la discapacidad adaptado al Equipo Global de Dirección de la OIT, que se impartió en dos sesiones:

una al final del Consejo de Administración en noviembre de 2023 y otra durante la reunión del Equipo Global de Dirección en enero de 2024. El programa incluyó: una reunión con los miembros del Grupo de Recursos para Empleados/as de la OIT para el personal con discapacidad y el personal con personas con discapacidad a su cargo; una sesión de sensibilización sobre la inclusión de la discapacidad; una presentación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Todos los miembros del Equipo Global de Dirección se comprometieron formalmente con la inclusión de la discapacidad en su área de responsabilidad. En 2023 también se preparó un programa de desarrollo de capacidades para representantes del Sindicato del Personal, utilizando la metodología de formación de la OIT en materia de igualdad de las personas con discapacidad.

²² En 2023, se elaboró un manual de formación de facilitadores y se formó a un nuevo grupo de facilitadores profesionales de la OIT para impartir este curso.



Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

El principio rector de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad recogido en el punto 7 (x) avala:

Desarrollar la capacidad en el ámbito de la inclusión de las personas con discapacidad, también a través de actividades de sensibilización y formación para todos los funcionarios, a fin de contribuir a configurar una cultura institucional que valore a todas las personas.

Qué se requiere para mantener la actual calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.

«Supera los requisitos»

- Se dispone de oportunidades de aprendizaje o capacitación en toda la entidad para aumentar la capacidad del personal a todos los niveles en materia de inclusión de la discapacidad;
- La conclusión satisfactoria de las actividades de aprendizaje y la utilización de los recursos de aprendizaje disponibles para la inclusión de la discapacidad son obligatorias y objeto de seguimiento;
- Se dispone de actividades y recursos de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad diseñados a medida para, entre otros, el personal directivo superior y representantes del Sindicato del Personal.

Acciones

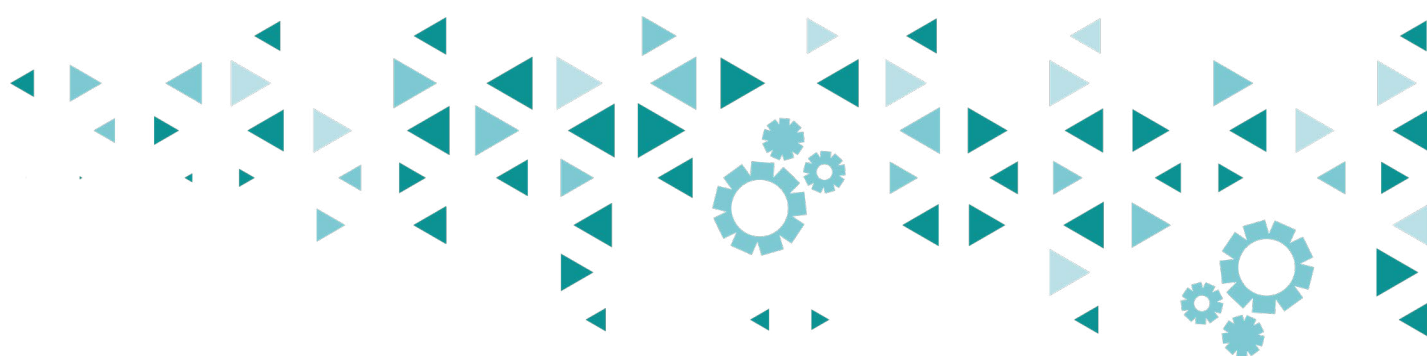
Período	Descripción	Responsabilidad
Medidas anuales o plurianuales	La OIT sigue supervisando el cumplimiento de su formación electrónica en materia de inclusión de la discapacidad obligatoria para todo el personal, tanto en la sede de la OIT como en las oficinas exteriores, e integra actualizaciones en el producto de formación electrónica según sea necesario.	HRD
	Se pone a disposición del personal del CIF-OIT la formación electrónica obligatoria sobre inclusión de la discapacidad.	HRD CIF-OIT
	La formación sobre inclusión de la discapacidad se diseña e imparte anualmente a los representantes del Sindicato del Personal, previa solicitud.	GEDI (en colaboración con el Sindicato del Personal)
	El curso del CIF-OIT «Promoting Disability Inclusion: Make the Change Happen» se promueve e imparte regularmente al personal de la OIT que trabaja en inclusión de la discapacidad.	GEDI CIF-OIT

2024 - 2025	Los facilitadores en formación para la metodología «Building Disability Inclusion Together» completan su formación co-facilitando un curso con un instructor superior de la OIT de GEDI.	GEDI ITC-ILO
	Los coordinadores de género y diversidad del CIF-OIT participan en la formación sobre igualdad de las personas con discapacidad	
2025 - 2027	Se estudiarán las posibilidades de integrar cuestiones relativas a la inclusión de la discapacidad en la formación existente para altos directivos y mandos intermedios.	HRD ITC-ILO GEDI
	Se diseña e imparte formación a medida sobre inclusión de la discapacidad a los altos directivos, incluidos los directivos de las oficinas exteriores.	HRD ITC-ILO GEDI

Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Porcentaje de personal que ha completado la formación obligatoria de aprendizaje electrónico	90%	98%	HRD	Informes mensuales generados por la plataforma People de la OIT
Porcentaje de personal del CIF-OIT que ha completado la formación obligatoria de aprendizaje electrónico	N/D	90% del personal del CIF-OIT ha completado la formación de aprendizaje electrónico	CIF-OIT	Informes mensuales

Número de miembros de personal directivo superior (grados D1 y superiores) que han participado en actividades especializadas de desarrollo de capacidades sobre la inclusión de la discapacidad	N/D	20	HRD	Lista de participantes en actividades
Número de miembros del personal que han participado en cursos de formación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad	4	25	GEDI CIF-OIT	Datos del CIF-OIT
Número de miembros del personal que han participado en cursos de formación sobre discapacidad, ya sea en la formación presencial sobre igualdad de las personas con discapacidad o en el curso en línea «Building Disability Inclusion Together»	N/D	180	HRD GEDI	Datos recogidos de los cursos de formación





► M. Se representa de manera respetuosa a las personas con discapacidad en las comunicaciones internas y externas

Área de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

15 – Comunicación

- Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas

En 2023:

«Se acerca a los requisitos»

► Meta

2024-2025:

«Se acerca a los requisitos»

2026-2027:

«Se acerca a los requisitos»



Trabajo hasta la fecha:

La OIT ha demostrado un firme compromiso con el fomento de la inclusión de la discapacidad en la comunicación a través de una serie de iniciativas de gran repercusión. La publicación de las primeras Directrices de la OIT para una Comunicación Inclusiva de la Discapacidad sirvió de referencia para las prácticas de comunicación inclusiva. Las historias periódicas de impacto y los discursos creativos empoderaron a las personas con discapacidad al dar voz a sus historias y experiencias. Se desarrollaron nuevos InfoStories centrados en la inclusión de la discapacidad, complementados con alianzas con celebridades internacionales, defensores de la inclusión de la discapacidad y empresas, con el objetivo de ampliar el alcance de los mensajes sobre los derechos de las personas con discapacidad. Además, DCOMM, junto con GEDI, creó en la intranet una amplia página de recursos sobre la inclusión de la discapacidad, que sirve de centro especializado para las partes interesadas internas. Al mismo tiempo, DCOMM elaboró plantillas y proporcionó orientaciones sobre características de accesibilidad tales como textos alternativos, fotos alternativas y publicaciones accesibles, mejorando así la accesibilidad de los contenidos digitales de la OIT. Además, DCOMM ha mejorado sus directrices y prácticas de gestión de imagen, para garantizar que las imágenes reflejen los valores de la OIT y que se incluyan los metadatos directamente en la imagen.

Relación con la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:

La Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad recoge un principio rector sobre la comunicación en el punto 7 (xi) que avala:

Velar por que las comunicaciones internas y externas sean incluyentes y respetuosas de las personas con discapacidad, y por que se difundan en formatos accesibles.

Qué se requiere para mantener la actual calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas.²³

«Se acerca a los requisitos»

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

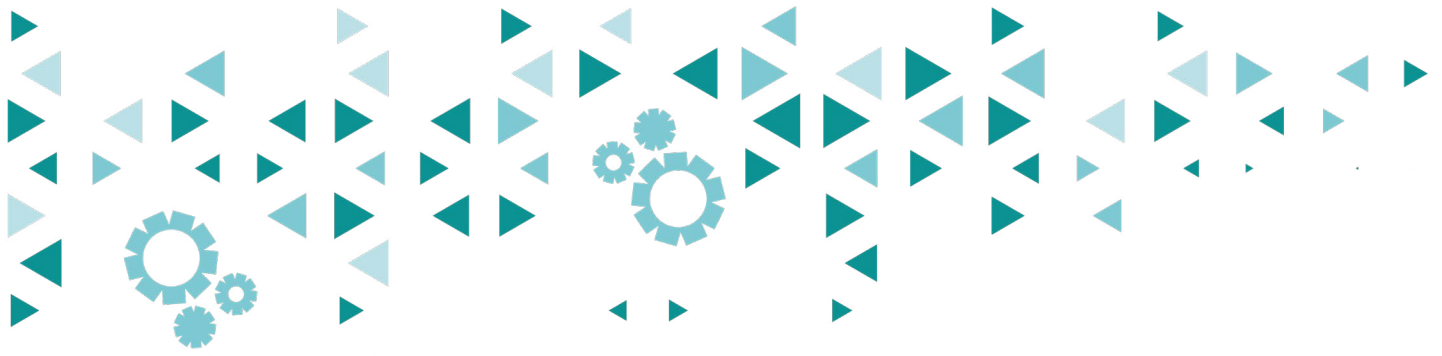
Acciones

Período	Descripción	Responsabilidad
Multiannual or yearly action points	Se lleva a cabo una evaluación anual, en consulta con el Grupo de Recursos para Empleados/as sobre inclusión de la discapacidad, para analizar la calidad de las comunicaciones generales (internas y externas) de la OIT, de conformidad con las Directrices de la OIT para una comunicación inclusiva de la discapacidad.	DCOMM Grupo de Recursos para Empleados/as
	Se contrata a un consultor para que desarrolle un mecanismo que permita medir el éxito de la política de comunicación inclusiva establecida.	DCOMM GEDI
2024 - 2025	Se revisan y actualizan las Directrices para una comunicación inclusiva de la discapacidad para prestar mayor atención a las redes sociales.	DCOMM GEDI
	Se crean directrices sobre lenguaje y prácticas inclusivas de la discapacidad para redes sociales, en los tres idiomas oficiales de la OIT, y se difunden entre el personal que gestiona los perfiles de redes sociales asociados a la OIT.	DCOMM GEDI
2026 - 2027	Los informes de referencia de la OIT contienen elementos de comunicación (por ejemplo, imágenes) que presentan a personas con discapacidad en secciones no específicas sobre discapacidad, para promover la integración.	DCOMM INTSERV Departamentos de políticas de la OIT Programa de acción prioritario de la OIT
	Se desarrolla y aplica una estrategia para integrar la discapacidad en las comunicaciones, en consulta con el Grupo de Recursos para Empleados/as.	DCOMM GEDI (en colaboración con el Grupo de Recursos para Empleados/as)

23 Para alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad para el indicador 15 de la Estrategia de las Naciones Unidas, «En las comunicaciones generales se hace referencia a las personas con discapacidad». La integración efectiva de la discapacidad en las comunicaciones requiere tiempo y un plan estructurado, así como una evaluación de su aplicación. Por esta razón, la OIT no espera cumplir este criterio en 2027, de ahí que no aspire a alcanzar la calificación «Cumple los requisitos». No obstante, la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2024-2027) establece acciones y objetivos para cumplir este criterio, incluido el trabajo en acciones con la calificación «Supera los requisitos».

Indicadores y metas

 Indicadores	 Criterio de referencia (2023)	 Meta (2027)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Porcentaje de productos de comunicación que incluyen referencias a personas con discapacidad, dentro de una muestra de productos de comunicación seleccionados, y evaluación cualitativa de las representaciones positivas y negativas.	(criterio de referencia fijado una vez establecido el mecanismo para medir el éxito de la política de comunicación inclusiva)	Un X% de las comunicaciones generales de la OIT hace referencia a personas con discapacidad e indica un alto nivel de adhesión a las directrices	DCOMM INTSERV Departamentos de políticas de la OIT Programas de acción prioritarios de la OIT	Informe cuantitativo



**Impulsar la justicia social,
promover el trabajo decente**

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

ilo.org

**Organización Internacional del Trabajo,
Route des Morillons 4,
1211 Ginebra 22, Suiza**

