



Consejo de Administración

338.^a reunión, Ginebra, 12-26 de marzo de 2020

GB.338/INS/8

Sección Institucional

INS

Fecha: 14 de febrero de 2020

Original: inglés

OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Política y estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad

Finalidad del documento

En el presente documento se exponen los fundamentos de una política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad que refleja el compromiso de la Organización para integrar plenamente a estas personas. Asimismo, se proponen la estructura y las prioridades de esa política, y se presenta el marco de las estrategias plurianuales que permitirán aplicarla, en particular con miras a la ejecución de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, de reciente adopción.

Se invita al Consejo de Administración a solicitar al Director General que complete esta política de la OIT y la aplique con arreglo a las pautas de orientación que aquél le señale. También se le invita a dar instrucciones a la Oficina para instituir estrategias plurianuales de aplicación de dicha política, realizar el seguimiento correspondiente e informar periódicamente al Consejo de Administración de los avances registrados y los aspectos que podrían mejorarse. Finalmente, se invita al Consejo de Administración a solicitar al Director General que tome en consideración las pautas de orientación que le señale, para dar cumplimiento al mandato de la OIT consistente en promover la inclusión de las personas con discapacidad en la aplicación de los planes estratégicos de la Organización y de los programas y presupuestos correspondientes, y que propicie la consignación de recursos presupuestarios (véase el proyecto de decisión, que figura en el párrafo 9).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Resultado 6: Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: Reforzar la capacidad de la OIT para acelerar el ritmo de inclusión de las personas con discapacidad y para que dicha inclusión sea más significativa.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Por determinar.

Seguimiento requerido: Véase el proyecto de decisión.

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

Documentos conexos: GB.316/POL/2.

Antecedentes

1. En junio de 2019, se empezó a aplicar la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, que el Secretario General de las Naciones Unidas describió como una herramienta para «introducir las transformaciones generalizadas que necesitamos» con miras a la inclusión de las personas con discapacidad en el contexto de las Naciones Unidas ¹. Es una estrategia que trata cuestiones como la planificación y la gestión estratégicas, la inclusión y la cultura institucional, y que incluye una política general para todo el sistema de las Naciones Unidas y un marco de rendición de cuentas conforme al cual todos los organismos del sistema deberán presentar un informe anual.
2. Considerando la larga experiencia y los conocimientos especializados que acumulaba desde antiguo en lo relativo a la inclusión de las personas con discapacidad, la OIT copresidió el grupo de trabajo del Grupo interinstitucional de apoyo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, responsable de coordinar las labores de definición de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Además de esta función esencial de coordinación, la OIT también brindó aportaciones especialmente importantes en los siguientes ámbitos: indicadores relativos a la contratación de personas con discapacidad y a la aplicación de un acondicionamiento razonable; referencias a las normas internacionales del trabajo de la OIT; la función de los sindicatos y las federaciones del personal, y las consultas a los miembros del personal con discapacidad o que tienen personas con discapacidad a su cargo. La OIT protagonizó además el proceso de aprobación de la Estrategia de las Naciones Unidas, que antes de ser adoptada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, en mayo de 2019, ya había sido refrendada por el Comité de Alto Nivel sobre Programas, presidido por la propia OIT, y por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión.
3. Uno de los indicadores clave del marco de rendición de cuentas de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad es la creación por parte de los organismos de las Naciones Unidas de sus propias políticas y estrategias de inclusión de las personas con discapacidad. En consecuencia, dichos organismos están elaborando o revisando actualmente sus propias políticas, adaptándolas a sus mandatos y contextos específicos, y armonizando sus planes estratégicos institucionales con la Estrategia de las Naciones Unidas.
4. En este contexto, la OIT está elaborando su propia política de inclusión de las personas con discapacidad, que se basará en la labor continua que la Organización dedica a esta inclusión, como por ejemplo la política sobre el empleo de personas con discapacidad, de 2005 ², y la Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017 de la OIT, fruto de una decisión que el Consejo de Administración adoptó en su 316.^a reunión (noviembre de 2012) ³. La formulación de la política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad es una prolongación lógica de la labor que la Organización ha realizado hasta la fecha, y la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad brinda la oportunidad de realizar un trabajo más amplio y exhaustivo respecto a la discapacidad en el conjunto de la Organización. Además, la armonización con la Estrategia de las Naciones

¹ Naciones Unidas: *Observaciones del Secretario General ante el 12.º período de sesiones de la Conferencia de los Estados Parte en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Nueva York, junio de 2019.

² Circular de la OIT núm. 655, *Política sobre el empleo de personas con discapacidades*, 19 de julio de 2005.

³ Documento GB.316/PV (&Corr.), párrafo 379. Véase también el documento GB.316/POL/2.

Unidas resulta importante con miras al posicionamiento estratégico de la OIT en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas.

Propuesta de política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad

5. Se propone que, en virtud del enfoque común establecido en la Estrategia de las Naciones Unidas para todos los organismos del sistema, la política de la OIT exprese el empeño por lograr una inclusión mayor y más significativa de las personas con discapacidad, y determine la manera de alcanzar este fin a través de un preámbulo, una declaración programática y unos principios rectores. Además, la OIT elaboraría su política con base en los principios que la caracterizan en cuanto organización dedicada a la promoción del trabajo decente y la justicia social. Si bien la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad remite al compromiso general de las Naciones Unidas, enmarcado en las normas internacionales de derechos humanos adoptadas por dicha organización, la OIT fundamentaría su política para la inclusión de las personas con discapacidad en los valores que consagra en su propia Constitución, en sus normas internacionales del trabajo y en la Declaración de su Centenario para el Futuro del Trabajo. Sería importante que esta política reflejase la estructura, el mandato y los valores singulares de la Organización, y el Consejo de Administración estimará tal vez oportuno proporcionar pautas de orientación en este sentido.
6. En la política de la OIT se enunciaría con detalle una serie de principios rectores, en los ámbitos de aplicación indicados en el recuadro que figura a continuación. Dichos principios se basarían en los logros esenciales que se han alcanzado en cumplimiento de la Estrategia y el plan de acción de la OIT para la inclusión de la discapacidad 2014-2017, como por ejemplo la mejora de la accesibilidad para las personas con discapacidad en la sede de la OIT y la inclusión de las personas con discapacidad en los Programas de Trabajo Decente por País. También integrarían los retos fundamentales observados en la aplicación de la Estrategia y el plan de acción, como por ejemplo la necesidad de incorporar en mayor medida las cuestiones de discapacidad, especialmente a los resultados de los programas por país. Estos logros y estos retos se destacan en el resumen de evaluación de la Estrategia y del plan de acción. En anexo al presente documento se adjunta una propuesta de política que trata estos asuntos desde el punto de vista de la OIT.

Ámbitos de aplicación de los principios rectores que informan la propuesta de política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad

- Consulta y diálogo social
- Empleo y no discriminación
- Accesibilidad
- Generalización y focalización
- Desarrollo de la capacidad y comunicaciones
- Seguimiento y evaluación
- Recursos humanos y financieros
- Examen de la política

Marco de las estrategias plurianuales

7. La política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad se aplicará mediante estrategias plurianuales armonizadas con el plazo estipulado en el marco de programación general de la Organización. Estas estrategias plurianuales sobre la inclusión de las personas con discapacidad tratarán varios ámbitos operativos e incluirán, en su caso, indicadores

específicos de la OIT. A su vez, dichos ámbitos operativos se ajustarán a los 15 indicadores del marco de rendición de cuentas de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, tal y como muestra la siguiente tabla. Las estrategias también garantizarán la inclusión de la discapacidad en el proceso de elaboración de políticas, según se indica en el programa y presupuesto correspondiente. El Programa y Presupuesto para 2020-2021 hace más hincapié en la inclusión de la discapacidad que los programas y presupuestos anteriores, de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, e incluye un producto específico en el marco del resultado 6, relativo a la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras personas en situaciones vulnerables. El Equipo de Dirección se encargará de adoptar las estrategias plurianuales y examinará regularmente los avances registrados. La primera estrategia plurianual abarcará el bienio 2020-2021.

Ámbitos abarcados por los indicadores del marco de rendición de cuentas de la Estrategia

Liderazgo, planificación y gestión estratégicas	Inclusividad	Programación	Cultura institucional
1. Liderazgo	5. Consulta a las personas con discapacidad	9. Programas y proyectos	13. Empleo
2. Planificación estratégica	6. Accesibilidad	10. Evaluación	14. Desarrollo de la capacidad del personal
3. Política o estrategia específica por discapacidad	6.1. Conferencias y eventos	11. Documentos de los programas por país	15. Comunicación
4. Estructura institucional	7. Acondicionamiento razonable 8. Adquisiciones	12. Iniciativas conjuntas	

8. Las estrategias plurianuales de inclusión de las personas con discapacidad serán fruto de un amplio proceso consultivo que se llevará a cabo en el conjunto de la Oficina. Estas estrategias permitirán aclarar las funciones y las responsabilidades, designar una unidad responsable para cada indicador, y determinar los criterios de referencia y las metas señaladas para hacer seguimiento del nivel de desempeño y cuantificar los avances. Sobre la base del marco de rendición de cuentas convenido para todo el sistema de las Naciones Unidas, se someterá a dicha organización un informe anual de aplicación de las estrategias plurianuales, comenzando en 2020 con el informe correspondiente a 2019.

Proyecto de decisión

9. *El Consejo de Administración:*

- a) *solicita al Director General que complete y aplique la política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad presentada en el anexo al documento GB.338/INS/8 con arreglo a las pautas de orientación que se señalen en el transcurso de la discusión;*
- b) *da instrucciones a la Oficina a fin de que instituya, a partir del bienio 2020-2021, estrategias plurianuales de aplicación de la política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad, a la luz de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad;*
- c) *encarga a la Oficina que realice un seguimiento que coincida con el periodo de presentación de informes para la aplicación del marco de rendición de cuentas establecido por la Estrategia de las Naciones Unidas para la*

Inclusión de la Discapacidad, y que informe periódicamente al Consejo de Administración de los avances registrados y los aspectos que puedan mejorarse, y

- d) solicita al Director General que dé cumplimiento al mandato de la OIT consistente en promover la inclusión de las personas con discapacidad en la aplicación, tanto hoy como en el futuro, de los planes estratégicos y de los programas y presupuestos correspondientes, y que propicie la consignación de recursos extrapresupuestarios, teniendo en cuenta las pautas de orientación señaladas durante la discusión.*

Anexo

Propuesta de política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad

Preámbulo

1. La OIT se compromete a integrar de manera significativa a las personas con discapacidad en sus actividades, y a aplicar de manera efectiva un enfoque que incluya a las personas con discapacidad en la totalidad de sus políticas, proyectos, programas y actividades.
2. Guiada por su mandato consistente en promover la justicia social y el trabajo decente, e inspirada en la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, la OIT reafirma que las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos humanos y libertades fundamentales universales, y en particular de los mismos derechos laborales, que todas las demás. Así se dispone en la Declaración de Filadelfia, en la cual se asevera que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades», y así se desprende del enfoque centrado en las personas definido en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, que implica «asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad».
3. Al instituir esta política, la OIT reafirma la importancia de sus convenios fundamentales y, además, recuerda otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares.

Declaración programática

4. La OIT reconoce que el trabajo decente para todos sólo puede hacerse realidad si todas las personas con discapacidad, a saber, aquéllas que presentan impedimentos de carácter físico, psicosocial, intelectual o sensorial, están integradas de manera significativa en el mundo del trabajo, y reconoce que ella misma debe predicar con el ejemplo.
5. A tal efecto, la OIT velará por que:
 - a) las personas con discapacidad, y en particular las que figuran entre los miembros de su personal, sus mandantes tripartitos y los destinatarios de la labor programática que lleva a cabo, puedan contribuir incondicionalmente a las actividades de la Organización, en igualdad de condiciones con todos los demás;
 - b) sus políticas, proyectos, programas y actividades se rijan por un enfoque de inclusión de las personas con discapacidad que sea respetuoso con los derechos humanos y que atienda a las consideraciones de género.
6. La política para la inclusión de las personas con discapacidad se aplicará mediante estrategias plurianuales de carácter integral en que se señalarán indicadores y metas relativos a todas las áreas pertinentes, los cuales permitirán medir los avances registrados y subsanar las lagunas advertidas. También se aplicará mediante la formulación, el examen y la aplicación de políticas generales y de políticas especiales sobre discapacidad.

Principios rectores

7. La presente política se aplicará mediante estrategias anuales, cuyos principios rectores se enuncian a continuación.

Consulta y diálogo social

- i) 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 la misma tiene repercusiones en las condiciones de empleo de los funcionarios de la OIT.
- ii) Consultar a los funcionarios con discapacidad y a los que tengan a su cargo a personas con discapacidad y recabar su participación de manera significativa, especialmente respecto a los asuntos que guarden relación con la progresión profesional, el bienestar, las prestaciones sociales y la cobertura del seguro de enfermedad de estos funcionarios.

Empleo y no discriminación

- iii) Atraer y contratar a funcionarios con discapacidad y retenerlos, además de promover su progresión profesional, en particular facilitándoles un acondicionamiento razonable en el lugar de trabajo.
- iv) Prevenir y paliar todas las formas de estigmatización, discriminación, violencia y acoso en relación con la discapacidad y, en particular, con las formas de discriminación múltiples e interrelacionadas y la discriminación por asociación.

Accesibilidad

- v) Promover la accesibilidad física y digital, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, mediante la aplicación de los principios de diseño universal especialmente en la adquisición de bienes y servicios, y mediante la eliminación de las barreras existentes.
- vi) Garantizar la accesibilidad en todas las reuniones, conferencias y eventos de la OIT, tanto en la sede como en las oficinas exteriores.

Generalización y focalización

- vii) Generalizar la inclusión de las personas con discapacidad en los proyectos, programas y actividades de la OIT, y realizar además las intervenciones específicas que sean necesarias para las personas con discapacidad.

Desarrollo de la capacidad y comunicaciones

- viii) Desarrollar la capacidad en el ámbito de la inclusión de las personas con discapacidad, en particular mediante actividades de sensibilización y formación para los funcionarios, sin perjuicio de la categoría que éstos ostenten, a fin de propiciar la configuración de una cultura institucional en la que todas las personas sean valoradas.
- ix) Velar por que las comunicaciones internas y externas sean incluyentes y respetuosas con las personas con discapacidad, y por que se difundan en formatos accesibles.

Seguimiento y evaluación

- x) Recopilar datos desglosados en función de la discapacidad para orientar la concepción, la aplicación y el seguimiento de las políticas, los proyectos, los programas y las actividades.
- xi) Seguir y evaluar periódicamente la aplicación de esta política y las estrategias plurianuales mediante las cuales se procederá a dicha aplicación.

Recursos humanos y financieros

- xii) Velar por que en los programas y presupuestos bienales se consiguen 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.

Examen de la política

- xiii) Efectuar exámenes periódicos y, de ser necesario, revisar la política para colmar las lagunas advertidas y atender las necesidades futuras.