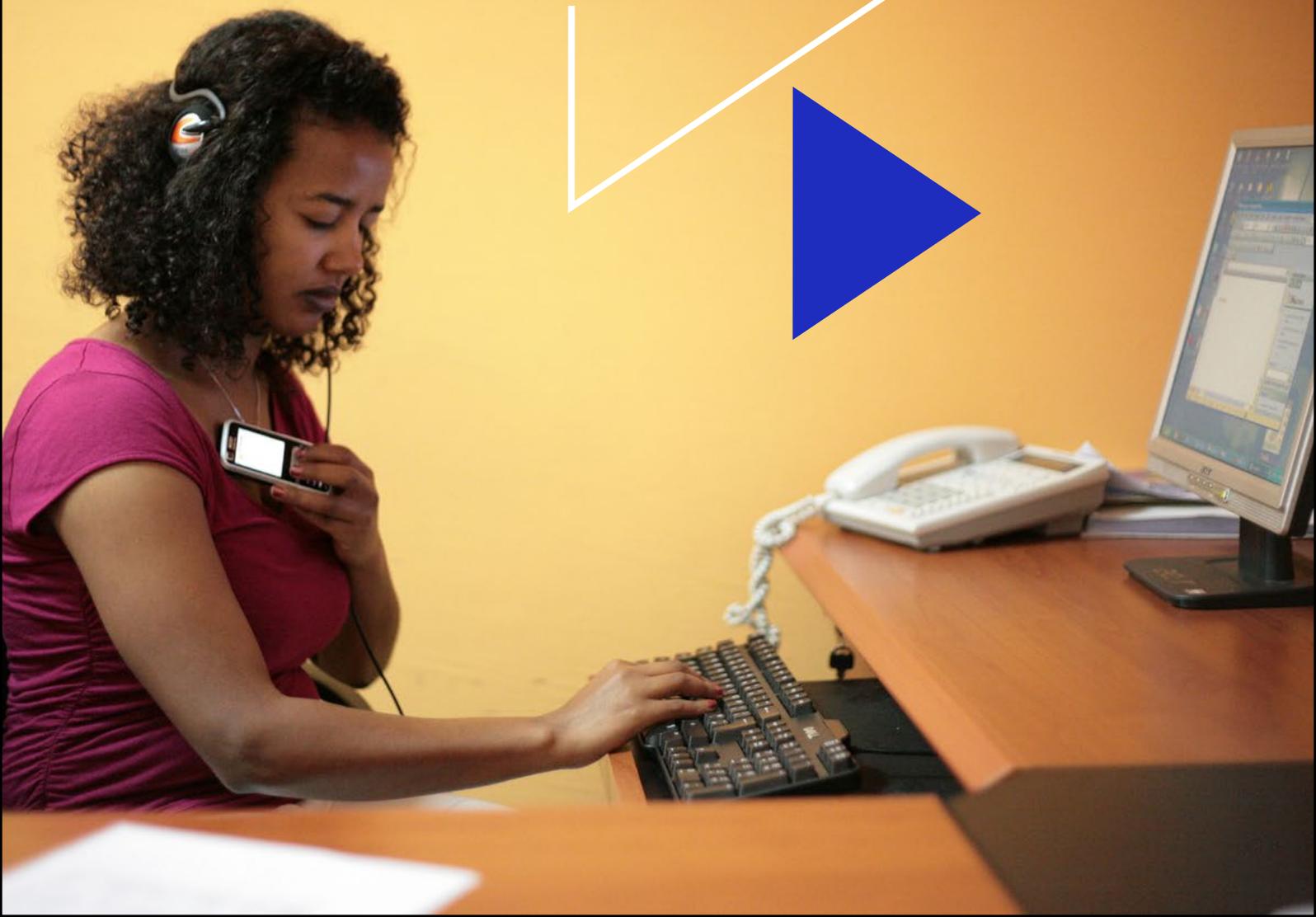




Organización
Internacional
del Trabajo

► **Política y Estrategia de la OIT
para la Inclusión
de las Personas con Discapacidad
2020-2023**



► Índice

1. Prólogo del Director General de la OIT, Guy Ryder	1
2. Introducción	2
3. Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (IGDS número 590)	3
4. Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023	7
A. El personal directivo superior promueve la inclusión de la discapacidad	8
B. El marco estratégico de la OIT incorpora la inclusión de la discapacidad	9
C. Una red de coordinadores fomenta la inclusión de la discapacidad en la sede y las oficinas exteriores	11
D. La consulta con organizaciones de personas con discapacidad fortalece la labor de la OIT	13
E. Se eliminan los obstáculos en entornos de trabajo, reuniones, medios tecnológicos y publicaciones	15
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	23
H. Los programas y proyectos de la OIT incorporan la inclusión de la discapacidad	25
I. Los procesos y productos de evaluación de la OIT tienen en cuenta la discapacidad	26
J. Los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País tienen en cuenta la discapacidad	28
K. La OIT colabora activamente en la inclusión de la discapacidad en el marco de las Naciones Unidas	30
L. El personal de la OIT obtiene más oportunidades de aprender sobre la inclusión de la discapacidad	31
M. Se representa de manera respetuosa a las personas con discapacidad en las comunicaciones internas y externas	33

► 1. Prólogo del Director General de la OIT, Guy Ryder

La misión de la OIT para la promoción de la justicia social y el trabajo decente para todos no se puede lograr si ciertos grupos sociales son marginados y abandonados.

Desde su fundación, la OIT promueve la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo para las personas con discapacidad. El reconocimiento a las contribuciones positivas de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo y en la sociedad cada vez es mayor y así se recoge en la agenda para el desarrollo. Por ejemplo, se hace referencia a la discapacidad en cinco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, entre los que destacan el Objetivo 8, que promueve «el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres», y el Objetivo 10, que tiene como meta «potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas».



Sin embargo, queda mucho por hacer para garantizar que el derecho al trabajo decente sea una realidad para todas las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad siguen muchas veces estando excluidas y marginadas, y el progreso logrado en las últimas décadas, como con la adopción en 2006 de la innovadora Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ha sufrido un duro revés con la crisis causada por el COVID-19. Nos enfrentamos a un gran riesgo de que se agraven las deficiencias en materia de igualdad que existían antes de la pandemia, especialmente para las personas con discapacidad. Por eso, ahora más que nunca, los marcos como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las normas internacionales del trabajo y el principio de «No dejar a nadie atrás» de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible deben desempeñar un papel fundamental en la eliminación de los obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad para lograr un trabajo decente.

Dentro de la familia de las Naciones Unidas, la OIT ha desempeñado un papel fundamental en la creación del primer marco integral de rendición de cuentas de todo el sistema de las Naciones Unidas: la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. La Estrategia tiene como objetivo transformar el modo en el que las Naciones Unidas llevan a cabo sus actividades al hacer de la inclusión de la discapacidad una prioridad. Esta Estrategia impulsó a la OIT a desarrollar su propia política y estrategia para la inclusión de la discapacidad.

En noviembre de 2020, el Consejo de Administración de la OIT respaldó rotundamente la finalización de una Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y el desarrollo de estrategias plurianuales que reflejen el compromiso de la OIT para integrar plenamente a las personas con discapacidad, en consonancia con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Adoptadas por el Equipo de Dirección de la OIT en 2021, la Política y la Estrategia para 2020-2023 nos incitan no solo a reformar nuestra propia casa, sino también a brindar un mejor apoyo a nuestros mandantes y otras partes interesadas en sus esfuerzos de inclusión de la discapacidad.

La aplicación de la Política y la Estrategia ayudará a la OIT a convertirse en un empleador atractivo para las personas con discapacidad, al garantizar que sus lugares de trabajo sean totalmente accesibles y acogedores y al promover una cultura que realmente valore y reconozca la diversidad y la inclusión. Entre otros pilares de la Política y la Estrategia se incluyen la promoción de políticas de adquisición que tengan en cuenta la discapacidad, la incorporación de la discapacidad en los proyectos y programas y el compromiso de que todas nuestras comunicaciones sean inclusivas, accesibles y respetuosas con las personas con discapacidad.

Cuento con todos los colegas de la OIT en la sede y en las oficinas exteriores, en todos los niveles, para trabajar para la consecución de los objetivos establecidos en la Política y la Estrategia, no solo porque una mayor inclusión de las personas con discapacidad hará que nuestra organización sea más fuerte y mejor, sino también porque es un imperativo moral para todos y cada uno de nosotros.

Guy Ryder

Director-General

► 2. Introducción

La Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con discapacidad para 2020-2023 es la primera de una serie de estrategias plurianuales destinadas a aplicar la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad adoptada en 2021 por el Equipo de Dirección. La Política y la Estrategia de la OIT se basan en la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad ¹, que comprende una política para todo el sistema de las Naciones Unidas y un marco de rendición de cuentas a través del cual todas las entidades de las Naciones Unidas, incluida la OIT, **trabajarán de manera más integral en materia de discapacidad en todas sus organizaciones.**

La Estrategia sigue el enfoque «Una OIT», que valora la inclusión de la discapacidad en la sede de la OIT y en las oficinas exteriores. En conjunto, la Estrategia y la Política ayudarán a la OIT a cumplir su compromiso, en el marco del Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, de ser una organización inclusiva y totalmente accesible.

La colaboración con los mandantes tripartitos de la OIT, otras entidades de las Naciones Unidas, las organizaciones de personas con discapacidad y el Sindicato del Personal de la OIT contribuirá a que su impacto sea aún mayor. Específicamente, al aplicar esta política y la estrategia que la acompaña en toda la Oficina Internacional del Trabajo, la Administración 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. A este respecto, la dilatada experiencia de la OIT en el fomento del diálogo social y la unión de grupos diferentes es fundamental para el éxito de la Estrategia.

La Estrategia de la OIT aborda los 15 indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, que cubren diversas áreas como recursos humanos, adquisiciones, comunicaciones, programación y accesibilidad. También está en consonancia con los marcos del Programa y Presupuesto de la OIT para 2020-2021 y 2022-2023, que establecen compromisos a nivel mundial y de los países, entre los que se encuentran la inclusión de las personas con discapacidad, y con el Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025.

La Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, que requiere que la organización se comprometa al más alto nivel, cubre todas las áreas de la OIT y establece medidas para el periodo 2020-2023 para mejorar el desempeño de la OIT en estas áreas.

En 2021, la Estrategia se centrará en definir los criterios de referencia, que después permitirán establecer metas ambiciosas, pero alcanzables, para el bienio 2022-2023.

La Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad se inspira en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y contribuye a su aplicación. La Declaración subraya la importancia de su enfoque centrado en las personas y de aumentar la inversión en las capacidades de las personas, en el trabajo decente y sostenible y en las instituciones del trabajo, además de «asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad».

La Política y Estrategia para la Inclusión de las Personas con Discapacidad se enmarca en la labor en curso de la OIT para fortalecer la legislación, las políticas y las medidas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad. La intención de la OIT es mejorar los resultados del mercado de trabajo para las personas con discapacidad y fortalecer su acceso a la protección social y al desarrollo y la formación de competencias, abordando la discriminación, la estigmatización y los obstáculos conexos. Dado que el COVID-19 y sus repercusiones económicas han exacerbado las desigualdades que sufren las personas con discapacidad, los esfuerzos recientes de la OIT han puesto de relieve la gran necesidad que hay de tener en cuenta a las personas con discapacidad en la respuesta a la pandemia y la recuperación posterior.

► Marcos internacionales e inclusión de la discapacidad

Además de en las normas internacionales del trabajo de la OIT, la perspectiva de la OIT en materia de discapacidad se inspira en varios marcos. Entre ellos destacan la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que promueve la inclusión de la discapacidad y aborda la discriminación a la que se enfrentan las personas con discapacidad. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con su principio de «No dejar a nadie atrás», también exige prestar mayor atención a las personas con discapacidad en varios de los ODS, en particular el Objetivo 8, dedicado al trabajo decente.

► Debate del Consejo de Administración de noviembre de 2020 sobre la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Los mandantes no solo pidieron una Política sólida, sino que también solicitaron que la Estrategia adjunta tuviera indicadores y metas mensurables para que la OIT pueda rendir cuentas acerca del logro de cambios concretos. En este sentido, la Estrategia de la OIT para 2020-2023 contiene metas e indicadores precisos desarrollados con los departamentos de la OIT responsables.

¹ https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf

► 3. Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (IGDS número 590)

1. El presente aviso se publica en virtud de la autoridad conferida al Director General con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8 de la Constitución de la OIT. En él se establece la política de la OIT relativa a la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en toda la OIT, que se detalla en el anexo.
2. El principal objetivo de esta política es asegurar que la OIT sea una organización plenamente accesible e inclusiva que valora la discapacidad como una expresión de la diversidad del ser humano.
3. Desde su fundación, la OIT ha promovido la igualdad de trato y de oportunidades para las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. La inclusión de la discapacidad es una parte esencial de la misión de la OIT porque la justicia social y el trabajo decente solo pueden alcanzarse plenamente si todas las personas pueden participar en igualdad de condiciones en el mundo del trabajo.
4. Es necesario eliminar los obstáculos —dentro y fuera de la OIT— al trabajo decente, de manera que todas las personas puedan disfrutar de una sociedad verdaderamente inclusiva. A través de esta política, la OIT trata de ser un empleador atractivo para las personas con discapacidad, y de proporcionar el mayor apoyo posible a nuestros mandantes en sus esfuerzos de inclusión de la discapacidad.
5. Esta política se aplica a través de estrategias multianuales, en cumplimiento de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 340.ª reunión (noviembre de 2020).
6. El presente Aviso entrará en vigor en la fecha de su publicación.

Guy Ryder

Director-General

Anexo

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

Preámbulo

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.
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 tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales universales, incluidos los mismos derechos laborales, que todas las demás personas. Esta política está en conformidad con la Declaración de Filadelfia, en la cual se afirma 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 da seguimiento al 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». También está en conformidad con los cuatro pilares interrelacionados del trabajo decente que consisten en promover el empleo y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social, y promover el diálogo social.
3. Al instituir esta política, la OIT reafirma la importancia de sus convenios fundamentales sobre la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios núms. 87 y 98), la abolición del trabajo forzoso u obligatorio (Convenios núms. 29 y 105), la abolición del trabajo infantil (Convenios núms. 138 y 182), y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (Convenios núms. 100 y 111). La OIT recuerda otros instrumentos internacionales pertinentes, incluida la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Declaración de política

4. La OIT reconoce que la justicia social y el trabajo decente para todos solo puede hacerse realidad si todas las personas con discapacidad, a saber, aquellas que presentan deficiencias de carácter físico, psicosocial, intelectual o sensorial, están integradas de manera significativa en el mundo del trabajo, y reconoce su deber de predicar con el ejemplo.
5. A tal efecto, la OIT velará por que:
 - a) 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;
 - b) los mandantes tripartitos, en su calidad de beneficiarios de su labor programática y habida cuenta del papel esencial que desempeñan en el diálogo social, puedan contribuir plenamente a la inclusión de la discapacidad en aplicación del Programa de Trabajo Decente de la OIT, y
 - c) 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.
6. La política para la inclusión de las personas con discapacidad se aplicará mediante estrategias plurianuales de carácter integral que establezcan indicadores y metas relativos a todas las áreas pertinentes capaces de medir los avances registrados y de subsanar las lagunas observadas, y mediante la formulación, el examen y la aplicación de políticas generales y de políticas específicas sobre discapacidad..

► Principios rectores

7. Los principios rectores establecidos más abajo servirán de orientación para la aplicación de la presente política mediante estrategias anuales, cuyos principios rectores se enuncian a continuación.

Empleo y no discriminación

- i. Velar por que no se tolere la discriminación, la estigmatización, la violencia y el acoso por razón de discapacidad, incluyendo las formas múltiples e interseccionales de discriminación por razón de raza, color, sexo, género, religión, opinión política o de otra índole, ascendencia nacional, origen social o étnico, idioma, edad, orientación sexual y la discriminación por asociación.
- ii. 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.

Diálogo social y consulta

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

Accesibilidad

- 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.

Adquisición de bienes y servicios

- vii. 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.

Cooperación en el marco del sistema de las Naciones Unidas

- 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.

Generalización y focalización

- 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 los mandantes tripartitos y a las organizaciones de personas con discapacidad en los procesos de diseño y aplicación.

Desarrollo de la capacidad y comunicaciones

- x. Desarrollar la capacidad en el ámbito de la inclusión de las personas con discapacidad, incluyendo 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.
- xi. 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.

Seguimiento y evaluación

- 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.
- xiii. Seguir y evaluar periódicamente la aplicación de esta política y las estrategias plurianuales mediante las cuales se procederá a dicha aplicación.

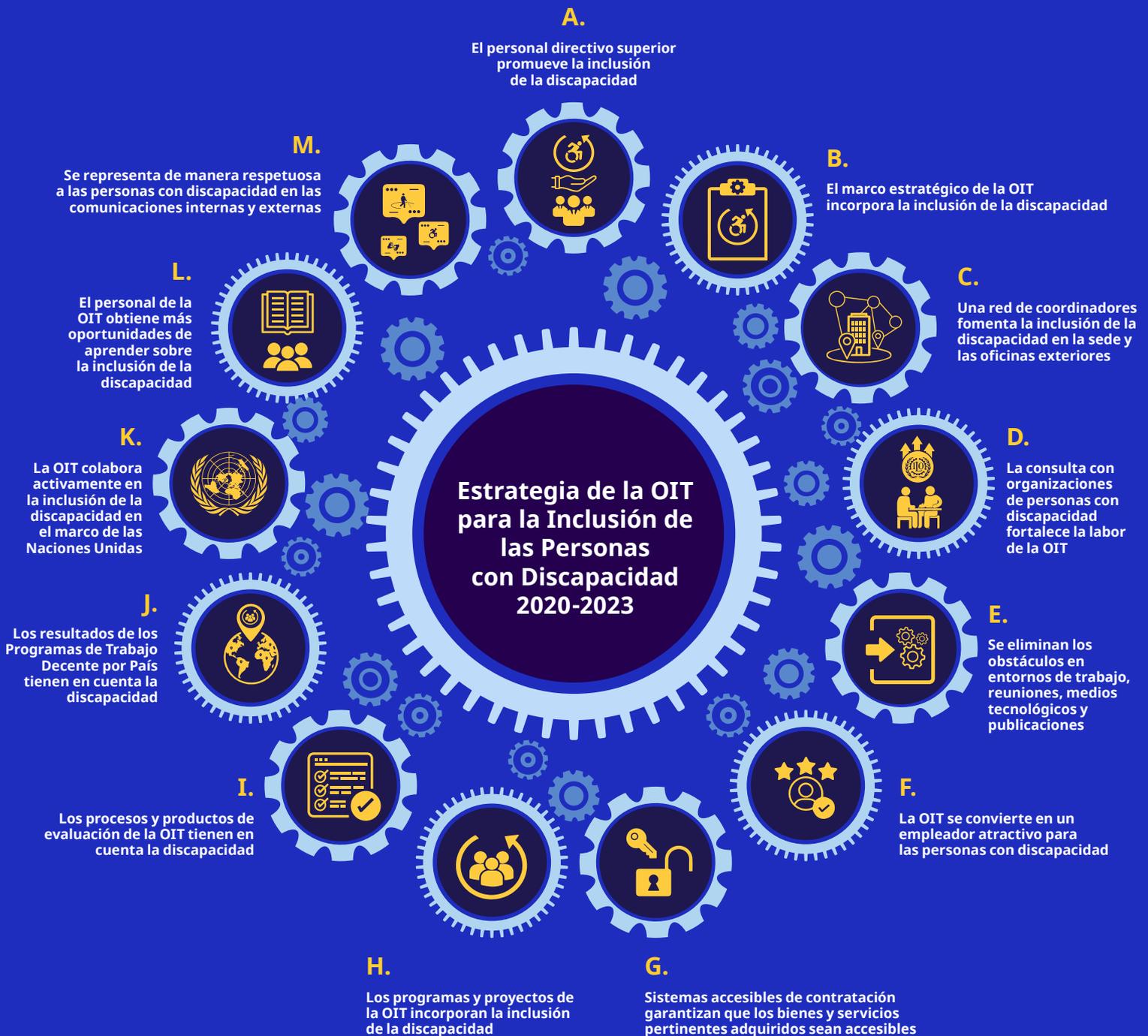
Recursos humanos y financieros

- xiv.** Velar por que en los programas y presupuestos bienales se consignent 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

- xv.** Efectuar exámenes periódicos y, de ser necesario, revisar la política para colmar las lagunas observadas y atender las necesidades futuras, teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas en el proceso de seguimiento y evaluación, y en consulta con todas las personas interesadas.

► 4. Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023





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 (2019-2020): «Se acerca a los requisitos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023): «Cumple los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha:

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) establece que la OIT debe orientar sus esfuerzos a «asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad, así como para otras personas en situación de vulnerabilidad» (II A, viii). El personal directivo superior de la OIT ha mostrado su apoyo público a la inclusión de la discapacidad, como cuando en 2019 tanto la Directora General Adjunta de Políticas de la OIT como el Director General de la OIT se pronunciaron a favor de la inclusión de las personas con discapacidad en la conferencia de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, «Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad». En relación con este indicador, el Consejo de Administración de la OIT, en su 340.ª reunión (noviembre de 2020), estudió la política de la OIT para la inclusión de las personas con discapacidad que se presentó entonces y solicitó al Director General que la completara y la aplicara. Los comentarios de los miembros del Consejo de Administración se incorporaron al proyecto de política y, en 2021, el Equipo de Dirección de la OIT aprobó tanto la política como la estrategia plurianual que la acompaña.

► 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. Es más, 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».

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

«Cumple los requisitos»:

- El personal directivo superior defiende interna y públicamente la inclusión de la discapacidad; y
- El personal directivo superior revisa anualmente la aplicación de la política y la estrategia de la OIT en materia de discapacidad y se toman las medidas correctivas necesarias.

► Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	► El Director General hace una declaración pública sobre la importancia de la inclusión de la discapacidad en la OIT, tras la adopción de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad;	CABINET
2022-2023	► El Director General y el personal directivo superior de la OIT realizan al menos dos declaraciones públicas anuales sobre la importancia de la inclusión de la discapacidad en la OIT;	CABINET
	► El Equipo de Dirección revisa anualmente cómo se está aplicando la Política y la Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, y estas revisiones se recogen en el informe bienal sobre la aplicación de la Política y la Estrategia que se envía al Consejo de Administración de la OIT ² ;	Equipo de Dirección (SMT)

² Para mantener la calificación de «Se acerca a los requisitos» en este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, el personal directivo superior de la OIT debe seguir haciendo declaraciones públicas anuales a favor de la inclusión de las personas con discapacidad. Junto con estas declaraciones, una vez que el Equipo de Dirección comience con las revisiones anuales de la Política y la Estrategia, se logrará la calificación de «Cumple con los requisitos».



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 (2019-2020):
«Sin datos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023):
«Se acerca o cumple con los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha:

El Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 y los dos documentos del Programa y Presupuesto para los dos bienios incluidos en el periodo de planificación destacan la importancia de abordar la no discriminación por todos los motivos como una cuestión transversal que se aplica a todas las áreas de trabajo de la OIT. El Plan estratégico para 2022-2025, aprobado por el Consejo de Administración en su periodo de sesiones de octubre a noviembre de 2020, pone el foco en el crecimiento inclusivo, en lograr una recuperación centrada en las personas tras la pandemia de COVID-19, y establece necesidades particulares para 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. Las propuestas de Programa y Presupuesto del Director General para el bienio 2022-2023, preparadas durante el año 2020 y presentadas al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2021, incluyen cuestiones en materia de discapacidad en relación con los resultados, el impacto a largo plazo y en el marco de los productos. Los Programas y Presupuestos para los bienios de 2020-2021 y 2022-2023 tienen un producto (6.4) dedicado a asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras personas en situaciones vulnerables.

► 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 compromiso de la OIT con la inclusión de la discapacidad figura en el resumen y el prefacio del Programa y Presupuesto de la OIT;

«Cumple con los requisitos» (además de seguir cumpliendo con los componentes de «Se acerca a los requisitos»):

- El compromiso de la OIT con la inclusión específica y generalizada de la discapacidad se refleja en las declaraciones de resultados o los indicadores del Programa y Presupuesto;
- En el Programa y Presupuesto los datos se desglosan por discapacidad y sexo, según proceda (o se indica en estos documentos la intención de desglosar los datos en el futuro);

► Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	<ul style="list-style-type: none"> ► La OIT aprovecha las enseñanzas pertinentes extraídas de la consecución de los resultados en materia de inclusión de la discapacidad, recogidos en el Informe de Aplicación de los Resultados de la OIT para el bienio 2020-2021, para redactar pautas de orientación para toda la oficina y medidas para el desarrollo de capacidades conexas en el bienio 2022-2023; 	PROGRAM

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> ► La OIT asume sus compromisos con la inclusión de la discapacidad en el marco de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad en la «Presentación resumida» de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025 presentadas por el Director General (que se presentarán en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2023); ► La OIT manifiesta su compromiso de incluir datos desglosados por discapacidad en el Programa y Presupuesto para 2024-2025; ► El compromiso de la OIT con la inclusión de la discapacidad se refleja en las declaraciones de resultados o los indicadores del Programa y Presupuesto para 2024-2025; 	PROGRAM

Indicadores y metas

 Indicadores	 Meta (2021)	 Meta (2022-2023)	 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.	Base de referencia: 50% ³	62%	PROGRAM; OFICINA DEL DIRECTOR GENERAL	Programa y Presupuesto del Director General para 2024-2025

³ Se refiere al contenido de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2022-2023.



Una red de coordinadores 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 (2019-2020):
«Se acerca a los requisitos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023):
«Supera los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha:

En 2019, la OIT cumplió con la calificación «Se acerca a los requisitos» en este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, ya que cuenta con un Equipo de Discapacidad dentro del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI); además, el equipo del Especialista principal en Discapacidad es el coordinador de la OIT para la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. El Equipo ha estado trabajando en estrecha colaboración con un grupo central de custodios de la OIT de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, en la sede de la OIT, así como con representantes de la Directora General Adjunta de Políticas, el Director General Adjunto de Gestión y Reforma y el Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas, y representantes de las oficinas de exteriores, y mantendrá este sistema de trabajo durante todo el periodo cubierto por la Estrategia de la OIT. Además, la OIT se apoya en su sólida red informal de defensores de la discapacidad (tanto en la sede como en las oficinas exteriores). La aportación de todos estos agentes fue crucial para la buena acogida que tuvo la presentación del primer informe de la OIT sobre la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, que abarca el año 2019.

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

El establecimiento de una red de coordinadores 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 alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas:

«Cumple los requisitos»:

- La OIT coordina una red de coordinadores en materia de discapacidad que incluye todos los departamentos y oficinas nacionales pertinentes;

«Supera los requisitos»:

- La OIT celebra una reunión de la red de coordinadores al menos una vez al año;

► Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	► Se redacta y difunde un borrador de términos de referencia para la red de coordinadores en materia de discapacidad;	GEDI
	► Se redacta y difunde un borrador de términos de referencia para los coordinadores, con una propuesta para reconocer su papel en las evaluaciones del desempeño;	
	► Se eligen los coordinadores de la sede y las oficinas exteriores de la OIT y se establece una red;	Oficinas regionales de la OIT; oficinas de país de la OIT; departamentos de la OIT
	► Se celebra la primera reunión anual de la red de coordinadores para intercambiar información y examinar lo aprendido;	GEDI

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> ► Se celebran reuniones anuales de la red de coordinadores para intercambiar información y examinar lo aprendido; ► Partiendo de la base de las necesidades de desarrollo que se identifiquen, se brindarán oportunidades de formación para los coordinadores; 	GEDI

Indicadores y metas

 Indicadores	 Meta (2021)	 Meta (2022-2023)	 Responsabilidad	 Medios de verificación
Porcentaje de departamentos y oficinas exteriores que tienen un coordinador.	25 coordinadores se unen a la red, cuyo 50% al menos viene de las oficinas exteriores;	50 coordinadores se unen a la red, cuyo 50% al menos viene de las oficinas exteriores;	Oficinas regionales de la OIT; oficinas de país de la OIT; departamentos de la OIT	Registro de coordinadores
Número de coordinadores que asisten a la reunión anual de la red de coordinadores de la OIT	N/D	Al menos el 75% de los coordinadores participan en las reuniones anuales de la red de coordinadores de la OIT, durante las cuales se deciden las medidas de actuación clave.	GEDI	Actas de las reuniones anuales de los coordinadores



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 (2019-2020): «Sin datos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023): «Se acerca a los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha:

La OIT aprovecha su creciente experiencia de consulta con personas con discapacidad, y los interlocutores sociales involucran cada vez más a las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD), en el contexto de su política y asistencia técnica y en las alianzas conexas. La Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT (GBDN, por sus siglas en inglés) trabaja con la Alianza Internacional de Discapacidad (IDA, por sus siglas en inglés); IDA, así como otras ONG dedicadas a la discapacidad y el desarrollo, es miembro del comité directivo de la GBDN. Además, las oficinas exteriores de la OIT que están poniendo en marcha proyectos específicos en materia de discapacidad involucran a las organizaciones nacionales de personas con discapacidad. La OIT participa actualmente en un grupo de trabajo que está elaborando pautas para las entidades de las Naciones Unidas sobre cómo llevar a cabo estas consultas en el marco de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Además, en la reunión del Consejo de Administración 340ª (noviembre de 2020), en el debate sobre la Política propuesta para la inclusión de la discapacidad, los miembros subrayaron la importancia de consultar con el personal de la OIT y los mandantes con 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 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 alcanzar la siguiente 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:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	► Se consulta con las Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPD) cómo fortalecer la participación de la comunidad de personas con discapacidad en consonancia con las prácticas de la OIT sobre la participación de la sociedad civil, incluido velar por el respeto del diálogo social;	GEDI
2022-2023	► Se adoptan y difunden en las oficinas exteriores las directrices de la OIT para la consulta con personas con discapacidad (siguiendo las próximas directrices de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad);	GEDI; HRD

Indicadores y metas

📍 Indicadores	🎯 Meta (2021)	🎯 Meta (2022-2023)	👤 Responsabilidad	🔍 Medios de verificación
Número de oficinas exteriores de la OIT que involucran en su trabajo a organizaciones de personas con discapacidad	(base de referencia establecida este año)	X% de aumento de la base de referencia	Oficinas exteriores de la OIT	Datos recopilados en las oficinas exteriores



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 6.1 – Accesibilidad de conferencias y eventos

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (2019-2020): Indicador 6 / 6.1: «Sin datos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023): Indicador 6 / 6.1: «Cumple los requisitos»

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

Indicador 6 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

«Se acerca a los requisitos»:

- Se ha completado la evaluación de referencia sobre accesibilidad;

«Cumple los requisitos»:

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

Indicador 6.1 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad:

«Se acerca a los requisitos»:

- Se ha completado la evaluación de referencia sobre accesibilidad;

«Cumple los requisitos»:

- Se han establecido políticas y directrices y se han fijado y cumplido los objetivos;

► 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.

Nota sobre la división de subindicadores para este apartado en concreto:

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:

Trabajando en colaboración con otros departamentos, RELMEETINGS ha estudiado cómo facilitar la inclusión y tener mejores prestaciones para la participación de las personas con discapacidad en las reuniones oficiales que se celebren en la sede de la OIT. En 2020, RELMEETINGS comenzó a identificar deficiencias y desafíos en relación con los aspectos no físicos de la accesibilidad y colaboró activamente con otras agencias de las Naciones Unidas con sede en Ginebra para intercambiar conocimientos. Durante 2020, a pedido de algunos departamentos técnicos, RELMEETINGS ha facilitado la disposición de subtítulos y lengua de señas internacional.

▶ Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	▶ Se evalúa y revisa la evaluación existente sobre la accesibilidad de las reuniones y conferencias;	RELMEETINGS; FACILITIES; proyecto de renovación del edificio de la sede
	▶ Se evalúa la siguiente fase del proyecto de renovación de la sede de la OIT para identificar áreas susceptibles de mejoras en la infraestructura física de las salas de reuniones y conferencias;	FACILITIES; proyecto de renovación del edificio de la sede
	▶ Se ofrece interpretación en lengua de señas internacional en determinados eventos de alto nivel de la OIT;	RELMEETINGS
	▶ Se lleva a cabo una evaluación de referencia sobre accesibilidad para todas las salas de reuniones de la sede de la OIT;	RELMEETINGS; FACILITIES; proyecto de renovación del edificio de la sede
2022-2023	▶ Se elaboran directrices sobre reuniones accesibles, basadas en buenas prácticas, y se difunden ampliamente	RELMEETINGS; GEDI (en colaboración con otros departamentos de la OIT que se ocupan de cuestiones relacionadas con la accesibilidad)
	▶ Se lleva a cabo una evaluación de referencia sobre accesibilidad para todas las salas de reuniones de las oficinas exteriores de la OIT;	FACILITIES; oficinas regionales
	▶ Se elaboran planes de acción para la accesibilidad de reuniones y conferencias en la sede de la OIT y las oficinas exteriores;	

Indicadores y metas

Indicadores	Meta (2021)	Meta (2022-2023)	Responsabilidad	Medios de verificación
Porcentaje de reuniones oficiales de la OIT que cumplen con las normas mínimas de accesibilidad	(base de referencia establecida este año)	X% de aumento de la base de referencia	RELMEETINGS; GEDI	Se definirá en las directrices sobre reuniones accesibles.
Porcentaje de reuniones de la OIT relevantes organizadas a nivel regional o subregional que cumplen con las normas mínimas de accesibilidad	(base de referencia establecida este año)	X% de aumento de la base de referencia	Oficinas regionales	Se definirá en las directrices sobre reuniones accesibles.

E(2): Instalaciones y seguridad

► Trabajo hasta la fecha:

FACILITIES ha tomado medidas progresivas para hacer accesibles las instalaciones, tanto de la sede como de las oficinas exteriores, en colaboración con el proyecto de renovación del edificio de la sede. El edificio principal de la OIT en Ginebra ha sido renovado y ahora es físicamente accesible para las personas con discapacidad. Tras la siguiente fase de la renovación todas las salas de reuniones serán accesibles; además, actualmente se está llevando a cabo una evaluación de los servicios conexos. Entre las instalaciones propiedad de las oficinas exteriores, la oficina de la OIT en Brasilia, por ejemplo, se ha renovado por completo y ahora es físicamente accesible para las personas con discapacidad. En lo que respecta a las instalaciones alquiladas por las oficinas exteriores, también está el ejemplo de la oficina de la OIT en Ammán, que ahora es físicamente accesible. El documento IGDS 185 (2019) para el arrendamiento de instalaciones proporciona una importante guía para que todas las nuevas instalaciones que alquile la OIT cumplan con los criterios de accesibilidad. La seguridad de las instalaciones de la OIT está estrechamente relacionada con la accesibilidad de sus edificios. Por ejemplo, en el desarrollo del proyecto en curso de protección perimetral de la sede, se están tomando en consideración cuestiones relativas a la accesibilidad. Además, la OIT desempeñó un papel importante en la elaboración de las directrices en materia de discapacidad en el sistema de gestión de los riesgos para la seguridad (SRM, por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas, que fueron aprobadas por la Red Interinstitucional de Gestión de la Seguridad (IASMN, por sus siglas en inglés) en junio de 2020. Estas directrices ofrecen consejos prácticos para los profesionales de la seguridad sobre cómo incorporar en su trabajo las cuestiones relacionadas con la discapacidad, y serán fundamentales para garantizar que las instalaciones de la OIT sean seguras y accesibles.

► Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	► La accesibilidad se incluye como componente en las solicitudes de propuestas (RFP, por sus siglas en inglés) para el proyecto de protección perimetral de la sede;	Proyecto de renovación del edificio de la sede; Seguridad
	► La accesibilidad se incluye en todas las solicitudes de propuestas futuras relacionadas con las instalaciones de la OIT;	FACILITIES
	► La accesibilidad se incluye en el proyecto de renovación de la Oficina Regional de la OIT para África en Abidján;	Oficina Regional para África en Abidján; FACILITIES
	► Se elaboran directrices sobre cómo hacer accesibles las instalaciones en propiedad de las oficinas exteriores de la OIT y se distribuyen ampliamente;	FACILITIES
	► En el caso de las instalaciones alquiladas de las oficinas exteriores, se garantiza que cumplen con las normas de discapacidad antes de firmar nuevos memorandos de entendimiento;	FACILITIES; oficinas regionales
	► Se llevan a cabo estudios de referencia y listas de verificación de cuestiones relacionadas con la accesibilidad en el 50% de las oficinas exteriores de la OIT;	Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas; FACILITIES; oficinas exteriores
	► Se informa a todas las oficinas exteriores de la OIT, los coordinadores del sistema de gestión de los riesgos para la seguridad y los directores de las nuevas directrices en materia de discapacidad en la gestión de riesgos de seguridad, y las directrices se aplican a todos los nuevos contratos de arrendamiento;	Seguridad
	► En las oficinas exteriores se proporciona formación y apoyo para los procedimientos de emergencia (como la evacuación de personas con discapacidad), según se requiera;	Seguridad; FACILITIES

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	► INTSERV desarrolla un plan de trabajo bianual (2022-2023) sobre accesibilidad;	INTSERV
2022-2023	► [Las actividades para 2022-2023 se establecerán mediante un plan de trabajo bienal elaborado por INTSERV.]	

Indicadores y metas

Indicadores	Meta (2021)	Meta (2022-2023)	Responsabilidad	Medios de verificación
Nivel de accesibilidad alcanzado por las instalaciones de las oficinas exteriores de la OIT	(base de referencia establecida este año)	10% de aumento anual desde la base de referencia en las oficinas que hayan alcanzado un alto grado de accesibilidad.	FACILITIES; oficinas exteriores	Datos recopilados en las oficinas exteriores

E(3): Departamento de Servicios Internos 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. Por ejemplo, el restaurante y las cafeterías de la sede de la OIT se han reformado para que sean físicamente accesibles para las personas con discapacidad. Durante la pandemia de COVID, los conductores y mensajeros de la sede han brindado apoyo a los miembros del personal con discapacidad cuando lo requerían; por ejemplo, llevándoles equipo de oficina a sus hogares. El transporte del personal y los delegados de la OIT desde la sede es inclusivo. El acceso a los servicios de acreditación es inclusivo y se ha adaptado a las necesidades de quienes utilizan sillas de ruedas.

► Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	<ul style="list-style-type: none"> ► Se proporciona información sobre la inclusión de la discapacidad a los contratistas de los servicios de restauración; ► Se evalúan las necesidades de accesibilidad de las personas con discapacidad para el transporte a la sede en los vehículos de la OIT; ► Se evalúa el procedimiento de la Oficina IGDS 437 sobre Políticas y procedimientos relativos a los viajes teniendo en cuenta las necesidades relacionadas con el transporte de personal y personas a su cargo con discapacidad, para tomar medidas adicionales si fuera necesario; 	SUPPORT/MAIL
2022-2023	► [Las actividades para 2022-2023 se establecerán mediante un plan de trabajo bienal elaborado por INTSERV.]	Equipo de apoyo del Departamento de Servicios Internos y Administración

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

▶ Trabajo hasta la fecha:

INFOTEC se ha afanado para que su intranet y su presencia en internet sea más accesible, para cumplir con las normas internacionales. Por ejemplo, los sitios web públicos de la OIT desarrollados en 2020 seguían las pautas de accesibilidad para el contenido web (WCAG) 2.1, en el nivel AA. Además, la accesibilidad se incluye como criterio de los requisitos y criterios de evaluación de las adquisiciones de los nuevos productos disponibles en el mercado.

▶ Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se analizan de manera integral las aplicaciones institucionales prioritarias de la OIT para determinar los recursos necesarios para cumplir con los requisitos de accesibilidad; ▶ Se establecen las prioridades relacionadas con el cumplimiento de la accesibilidad en las aplicaciones institucionales; ▶ Se elabora una declaración de viabilidad y compromiso con la accesibilidad para las aplicaciones institucionales de la OIT; ▶ Se desarrollan unos principios para el cumplimiento de las normas de accesibilidad para las aplicaciones institucionales que se hayan desarrollado o puesto en marcha recientemente con el compromiso del personal directivo 	INFOTEC
2022-2023	▶ [Las actividades para 2022-2023 se establecerán mediante un plan de trabajo bienal elaborado por INTSERV.]	

Indicadores y metas

Indicadores	Meta (2021)	Meta (2022-2023)	Responsibility	Medios de verificación
Porcentaje de los nuevos sitios web que siguen las pautas de accesibilidad al contenido web (WCAG) 2.1, nivel AA	(base de referencia establecida 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:

En los últimos años, el departamento de PRODOC ha mejorado de manera notable en materia de publicaciones y comunicación. Entre estas mejoras se incluyen la inversión en una plataforma de producción editorial para el apoyo a la elaboración de documentos accesibles y la contratación de un experto con discapacidad visual para probar la accesibilidad de la plataforma. Se ha creado una sección sobre combinaciones y contrastes de colores y texto en el nuevo sitio web institucional de la OIT, se ha empezado a ofrecer formación para producir archivos PDF accesibles y se está redactando una guía para crear publicaciones accesibles. En materia de publicaciones accesibles, actualmente se está encargando un número limitado de publicaciones estratégicas en formatos EPUB y mobi accesibles.

▶ Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	▶ Se evalúa una muestra de publicaciones determinadas para evaluar la inversión potencial y el nivel mínimo de calidad requerido para cumplir con el producto del Programa y Presupuesto, con especial interés en las publicaciones emblemáticas de la sede;	PRODOC
	▶ Se elabora una lista de verificación práctica para verificar la accesibilidad de publicaciones, documentos y productos, y para establecer el nivel mínimo de accesibilidad;	
	▶ Se crea una página específica en la intranet de la OIT para informar sobre todas las actividades de INTSERV relacionadas con la inclusión de la discapacidad;	INTSERV
2022-2023	▶ Se elaborará una guía práctica sobre accesibilidad, dirigida a las diversas partes interesadas en el diseño de documentos, como los diseñadores gráficos internos y los colaboradores externos;*	PRODOC

*[Otras actividades para 2022-2023 se establecerán mediante un plan de trabajo bienal elaborado por INTSERV]

Indicadores y metas

Indicadores	Meta (2021)	Meta (2022-2023)	Responsabilidad	Medios de verificación
Porcentaje de publicaciones emblemáticas de la sede que cumplen con las normas mínimas en materia de accesibilidad	Base de referencia	100%	PRODOC	Examen de publicaciones



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 (2019-2020):
7 - «Se acerca a los requisitos» 13 - «Se acerca a los requisitos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023):
7 - «Supera los requisitos» 13 - «Cumple los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha:

La OIT aborda los ajustes razonables en su Política sobre el empleo de personas con discapacidad (2005) y su nota informativa sobre la reserva de ajustes razonables (2009). La política de empleo de la OIT tiene una sección dedicada a los ajustes razonables, que deja claro que «La oficina se compromete a proporcionar los ajustes razonables necesarios para permitir que una persona con discapacidad acceda y progrese en un empleo dentro de la OIT». Para comprender mejor las necesidades del personal de la OIT con discapacidad, en 2014 la OIT llevó a cabo una encuesta sobre la inclusión de la discapacidad entre su personal que, si bien no establece una base de referencia clara, sí puede servir como modelo para próximas encuestas.

► 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:

Indicador 7 de la Estrategia de las Naciones Unidas

«Cumple los requisitos»:

- La OIT asigna los fondos necesarios para realizar ajustes razonables;

«Supera los requisitos»:

- La OIT recopila datos sobre las solicitudes de ajustes razonables, documenta las prácticas y garantiza el control de calidad;

Indicador 13 de la Estrategia de las Naciones Unidas

«Cumple 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 con discapacidad y promover su desarrollo profesional; y
- El grado de satisfacción y bienestar comunicado por los empleados con discapacidad es similar al del resto del personal;

► Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	<ul style="list-style-type: none"> ► Se está trabajando para revisar y actualizar tanto la política de empleo como la nota informativa, en consonancia con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y mediante un proceso adecuado de consulta y diálogo social; 	HRD
	<ul style="list-style-type: none"> ► Se examinan la financiación y los mecanismos de financiación existentes para realizar ajustes razonables, siguiendo las buenas prácticas recogidas en la Estrategia de las Naciones Unidas, y se establece un mecanismo de recopilación de datos y control de calidad; 	
	<ul style="list-style-type: none"> ► Se recopilan datos confidenciales sobre la inclusión de la discapacidad dentro de la OIT, incluidas la autoidentificación del personal sobre su situación de discapacidad y las respuestas a preguntas formuladas con el objetivo de comprender la situación de los miembros de la familia o personas a cargo con discapacidad, para establecer una base de referencia; 	
	<ul style="list-style-type: none"> ► La información sobre las solicitudes de ajustes razonables (número y tipo) se recopila y analiza y los datos están disponibles, garantizando en todo momento la confidencialidad; 	

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	<ul style="list-style-type: none"> ► Se consulta a los miembros del personal de la OIT con discapacidad y con personas a su cargo con discapacidad, para la aplicación de la Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; 	HRD; GEDI
2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> ► Se llevan a cabo encuestas confidenciales de satisfacción sobre la experiencia del personal que ha solicitado ajustes razonables, a medida que se atienden las solicitudes; ► La recopilación de datos confidenciales se lleva a cabo (a través de uno o más instrumentos) para proporcionar información sobre el número de miembros del personal que se identifican a sí mismos como personas con discapacidad y el grado de satisfacción con el empleo de todo el personal de la OIT (incluido el personal con discapacidad), y se incluyen preguntas para comprender la situación del personal con familiares o personas a cargo con discapacidad; 	HRD

Indicadores y metas

Indicadores	Meta (2021)	Meta (2022-2023)	Responsabilidad	Medios de verificación
Porcentaje de personal de la OIT recién contratado (contratado durante ese año) que se autoidentifica como persona con discapacidad	(base de referencia establecida este año)	X% de aumento de la base de referencia	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	(base de referencia establecida este año)	X% de aumento de la base de referencia	HRD	Recopilación de datos confidenciales
Porcentaje del personal que ha solicitado ajustes razonables que califican el proceso como «satisfactorio» o «muy satisfactorio»	(base de referencia establecida este año)	X% de aumento de la base de referencia	HRD	Encuesta confidencial de satisfacción del personal que ha solicitado ajustes razonables
Porcentaje del personal con discapacidad que han comunicado un grado de satisfacción y bienestar similar al del resto del personal	N/D	(base de referencia establecida en este periodo)	HRD	Encuestas periódicas



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 (2019-2020):
«Sin datos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023):
«Cumple los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha:

Como ocurre con todas las organizaciones de las Naciones Unidas y las demás organizaciones que hacen adquisiciones públicas, la reglamentación financiera de la OIT relativa a las adquisiciones se basa en los principios de equidad e igualdad de acceso a las oportunidades empresariales ⁴. La OIT ha colaborado en el desarrollo de los indicadores de adquisiciones sostenibles de las Naciones Unidas y actualmente está trabajando en la incorporación de una política de adquisiciones sostenibles en todos sus procesos de licitación. Además, la OIT ha participado de manera significativa, a través de la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión (HLCM-PN), en la adopción de las [directrices para el indicador 8 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad sobre adquisiciones](#). Durante 2020, un grupo central de colegas del departamento de adquisiciones participó en el piloto de la versión en línea del curso de igualdad y discapacidad de la OIT, brindando más apoyo a su labor en materia de inclusión de la discapacidad.

► 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:

Promote disability-inclusive procurement of goods and services, including for employment of third party contractors who work on ILO premises.

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

«Se acerca a los requisitos»:

- Las políticas de adquisición garantizan que los bienes y servicios pertinentes adquiridos sean accesibles o no creen nuevos obstáculos
- Las políticas de adquisición garantizan que el proceso de adquisición sea accesible;

“Meets Requirements”:

- 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:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	<ul style="list-style-type: none"> ► Las directrices del HLCM-PN sobre el indicador 8 de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad sobre adquisiciones deben considerarse en el contexto de la OIT y con la orientación de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad; ► Las categorías de compras de la OIT se revisan con expertos técnicos en inclusión de la discapacidad (GEDI) para determinar cuáles son las que más pueden afectar a las personas con discapacidad en el contexto de la OIT («compras relevantes»); 	<p>ADQUISICIONES (Oficina de adquisiciones)</p> <p>GEDI; oficinas de la OIT con autoridad delegada en materia de adquisiciones</p>

⁴ 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 motorizados, cualquiera que sea su fuente de financiación. 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. 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 y Apoyo a los Programas Exteriores, sean debidamente consultadas, según corresponda.

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> ► Se pone en marcha y se prueba la tecnología para el seguimiento de los indicadores de adquisiciones sostenibles (incluida la «inclusividad de la discapacidad») para las compras dirigidas por la oficina de adquisiciones; ► Se llevará a cabo una evaluación de la accesibilidad de las aplicaciones, documentos y recursos de las adquisiciones centralizadas; ► Después de identificar las compras más relevantes, se elaborará una guía con las partes interesadas responsables sobre las estrategias más eficaces para incorporar aspectos relacionados con la inclusión de la discapacidad específicos de las categorías de gasto; 	<p>ADQUISICIONES (Oficina de adquisiciones)</p> <p>GEDI; oficinas de la OIT con autoridad delegada en materia de adquisiciones</p>

Indicadores y metas

Indicadores	Meta (2021)	Meta (2022-2023)	Responsabilidad	Means of verification
Porcentaje de licitaciones dirigidas por la oficina de adquisiciones ⁵ en categorías relevantes que han abordado la inclusión de la discapacidad;	N/D (base de referencia para 2022)	X% de aumento de la base de referencia	ADQUISICIONES y responsables del presupuesto correspondiente	Componente de inclusión de la discapacidad de los indicadores de adquisiciones sostenibles en el Mercado Global de las Naciones Unidas

⁵ Véase «compras relevantes» como se mencionó anteriormente, que serán definidas en colaboración con el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión.



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 (2019-2020):
«Se acerca a los requisitos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023):
«Cumple los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha::

La OIT proporciona orientación concreta sobre la inclusión de la discapacidad en todas las etapas del ciclo del programa o proyecto en los siguientes manuales y directrices: Manual de gobernanza interna sobre cooperación para el desarrollo; Guía práctica sobre la inclusión de las personas con discapacidad; Lista de verificación y nota de orientación (preparada por SKILLS). Una herramienta clave en el mecanismo de control de calidad de la OIT es la lista de verificación que trata la inclusión de la discapacidad como parte de los criterios de evaluación. La OIT sigue un enfoque doble para la integración de la discapacidad.

► 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:

«Cumple los requisitos»:

Para alcanzar la calificación «Cumple con los requisitos», la OIT debería establecer y superar el nivel mínimo de programas y proyectos de la OIT que incorporan la inclusión de la discapacidad.

► Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	► Los mandatos y los requisitos de la Estrategia de las Naciones Unidas sobre la inclusión de la discapacidad se incorporan en los documentos de orientación de la OIT de los programas y proyectos;	PARDEV; departamentos de políticas; oficinas exteriores
	► Los expertos en inclusión de la discapacidad participan de manera sistemática en el proceso de evaluación de proyectos y programas;	GEDI; PARDEV
	► Se describen los pasos para evaluar y estudiar la viabilidad de desarrollar un marcador específico para rastrear la inclusión de la discapacidad en sus proyectos y programas;	PARDEV; GEDI; PROGRAM; EVAL; ADQUISICIONES
	► Se establece un marcador de discapacidad para identificar todos los programas y proyectos con componentes importantes de inclusión de la discapacidad;	
	► Se redacta un plan de trabajo bienal sobre inclusión de la discapacidad para incluir acciones para 2022-2023;	PARDEV

Indicadores y metas

Indicadores	Meta (2021)	Meta (2022-2023)	Responsabilidad	Medios de verificación
Porcentaje de programas y proyectos aprobados de más de 1 millón de dólares que incorporan la discapacidad	(base de referencia establecida este año)	Aumento del 5% de programas y proyectos que incorporan la discapacidad	PARDEV; Autores de propuestas	Datos recopilados sobre proyectos y programas con criterios o marcadores de discapacidad



Los procesos de evaluación y los productos conexos 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 (2019-2020): «Se acerca a los requisitos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023): «Cumple los requisitos»

▶ Trabajo hasta la fecha:

La inclusión de la discapacidad se ha integrado en la Lista de verificación de la OIT, «Redacción de los términos de referencia de la evaluación (TOR)». Esta lista de verificación proporciona ejemplos de preguntas que se pueden utilizar para elaborar preguntas de evaluación personalizadas. Además, las directrices de la política de evaluación de la OIT de 2017, que ya contenían algunas orientaciones sobre la inclusión de la discapacidad, se han revisado para incluir orientaciones más detalladas. Tanto la lista de verificación como las directrices de la política de la OIT pueden ayudar a garantizar que las partes interesadas con discapacidad formen parte de los procesos de evaluación. La última iteración del metaestudio de EVAL sobre los resultados en materia de trabajo decente y la eficacia de las actividades de la OIT (2019-2020) mide, por primera vez, hasta qué punto los proyectos de la OIT abordan la inclusión de la discapacidad. La inclusión de la discapacidad también se ha incorporado como criterio a evaluar en el control de calidad ex post de los informes de evaluación de EVAL.

▶ 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:

«Cumple los requisitos»:

- ▶ 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;
- ▶ La OIT evaluará anualmente la calidad de la inclusión de la discapacidad en sus informes de evaluación;

▶ Acciones:

Period	Descripción	Responsabilidad
2021	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Los mandatos y los requisitos de la Estrategia de las Naciones Unidas sobre la inclusión de la Discapacidad se incorporan en los documentos de orientación sobre las evaluaciones; ▶ Los materiales de formación para el Programa de certificación de gestores de evaluación de la OIT incorporan cuestiones relacionadas con la inclusión de la discapacidad; ▶ Las evaluaciones se revisan mediante un proceso de valoración de la calidad ex post teniendo en cuenta la cobertura de la inclusión de la discapacidad según proceda. ▶ Se plantean las cuestiones centrales en materia de inclusión de la discapacidad y se ponen a disposición de los evaluadores para su incorporación en las evaluaciones, según corresponda; 	EVAL

Period	Description	Responsibility
2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El sistema de calificación piloto desarrollado para medir la calidad de la inclusión de la discapacidad en los informes de evaluación se revisa para evaluar su idoneidad; 	EVAL
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Los resultados de las evaluaciones de calidad de los informes de evaluación en términos de inclusión de la discapacidad se agregan y analizan anualmente; 	EVAL
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ El personal de EVAL y los gestores de evaluación participan en las oportunidades de formación de la OIT sobre la inclusión de la discapacidad; 	EVAL, GEDI

Indicadores y metas

Indicadores	Meta (2021)	Meta (2022-2023)	Responsabilidad	Medios de verificación
Porcentaje de evaluadores de la OIT cuyos mandatos incorporan componentes de inclusión de la discapacidad	N/D	El 60% de los evaluadores tienen mandatos con componentes de inclusión de la discapacidad para proyectos relacionados con la discapacidad ⁶	EVAL	Se analizarán los mandatos de las evaluaciones de los proyectos marcados ⁶ como relacionados con la discapacidad.
Porcentaje de informes de evaluación y estudios que contienen componentes de inclusión de la discapacidad	(base de referencia establecida este año)	El 60% de los informes de evaluación para proyectos relacionados con la discapacidad tienen componentes de inclusión de la discapacidad	EVAL	Revisión de los informes de evaluación de los proyectos marcados ⁶ mediante una evaluación periódica de la calidad de los informes de evaluación
Porcentaje de nuevos gestores de evaluación con formación en la evaluación con materiales que incluyan la discapacidad	El 50% de los nuevos gestores de evaluación tienen formación en materiales que incluyen la discapacidad	El 100% de los nuevos gestores de evaluación tienen formación en materiales que incluyen la discapacidad	EVAL	Materiales de formación para gestores de evaluación; lista de participantes formados
Porcentaje de informes de evaluación de proyectos relacionados con la discapacidad que reciben una calificación de alta calidad	(base de referencia establecida este año)	El 50% de los informes de evaluación reciben una calificación de alta calidad en términos de inclusión de la discapacidad	EVAL	Informe con resultados agregados y analizados de la evaluación de la calidad ex post de los informes de evaluación

⁶ Para proyectos marcados en tanto que tienen un componente de inclusión de la discapacidad.



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 (2019): «Sin datos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (2020): «Se acerca a los requisitos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023): «Se acerca a los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha:

Se han actualizado las orientaciones sobre los Programas de Trabajo Decente por País y las herramientas asociadas, teniendo en cuenta las directrices del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible sobre los documentos de programación específicos de cada organismo para los programas por país, así como los requisitos de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Se han publicado en la intranet de PROGRAM (con el nombre de «Guía de Programa de Trabajo Decente por País de la OIT 2020») y a partir de julio de 2020 se han puesto empezado a aplicar. En el bienio 2020-2021 también se introdujo un nuevo sistema de marcadores, que permite hacer un seguimiento de la igualdad entre los géneros y la no discriminación por diversos motivos, incluida la condición de discapacidad, en los resultados de los programas por país.

► 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 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;

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 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:

«Se acerca a los requisitos»:

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

► Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	► Se recopilan datos de referencia sobre el estado actual de la inclusión de la discapacidad en los Programas de Trabajo Decente por País;	PROGRAM; GEDI
2022-2023	► 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; GEDI

Indicadores y metas

📍 Indicadores	🎯 Meta (2021)	🎯 Meta (2022-2023)	👤 Responsabilidad	🔍 Medios de verificación
Porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País con uno o más resultados que abordan la inclusión de la discapacidad.	(base de referencia establecida este año)	X% de aumento de la base de referencia	PROGRAM; oficinas exteriores de la OIT; GEDI	Documentos de Programas de Trabajo Decente por País evaluados a través del mecanismo de garantía de la calidad.
Porcentaje de resultados por país en el marco de los resultados de política de la OIT comunicados en la aplicación bienal del programa Memoria sobre la aplicación del programa que incluye un enfoque específico sobre la inclusión de la discapacidad.	N/D	La base de referencia se establecerá a principios de 2022, basada en la Memoria sobre la aplicación del programa para 2020-2021. X% de aumento de la base de referencia	PROGRAM; oficinas exteriores de la OIT; GEDI	Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente donde se recogen los resultados por país y se filtran por el marcador sobre discapacidad como parte del marcador sobre igualdad de género y no discriminación.



La OIT colabora activamente en la inclusión de la discapacidad en el marco 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 (2019-2020): «Supera los requisitos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023): «Supera los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha:

La OIT es miembro fundador del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad. La OIT fue copresidenta del grupo de trabajo del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que redactó la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y ha desempeñado un papel activo en la reciente red de coordinadores de la Estrategia de las Naciones Unidas. Otro ejemplo de coordinación y colaboración interinstitucional es el papel de la OIT como entidad principal en un proyecto financiado por la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad sobre protección social inclusiva de las personas con discapacidad, en el que también participa UNICEF.

► 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):

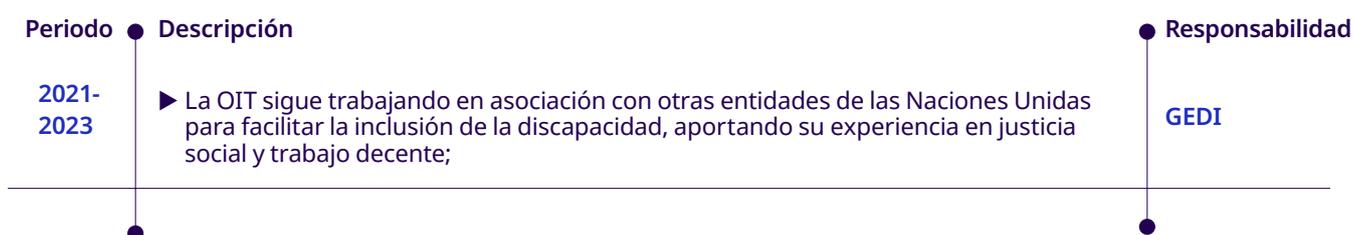
Cooperar en el marco del sistema de las Naciones Unidas, a nivel de la sede y a través de los equipos de las Naciones Unidas en los países, para asegurar la efectividad y la coherencia en la aplicación de la inclusión de la discapacidad en todo el sistema, teniendo en cuenta a la vez las necesidades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

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

«Supera los requisitos»:

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

► Acciones:



Indicadores y metas

Indicadores	Meta (2021)	Meta (2022-2023)	Responsabilidad	Medios de verificación
Número de iniciativas de coordinación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad en las que participa la OIT	(base de referencia establecida este año)	X% de aumento de la base de referencia	GED I	Informes sobre colaboración
Número de programas conjuntos sobre la inclusión de la discapacidad en los que colaboran las oficinas exteriores de la OIT	(base de referencia establecida este año)	X% de aumento de la base de referencia	GED I	Documentos programáticos



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 (2019-2020):

«Se acerca a los requisitos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023):

«Supera los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha::

Desde 2016, la OIT cuenta con un curso de aprendizaje electrónico sobre inclusión de la discapacidad. En 2019, se actualizó esta formación, teniendo en cuenta los nuevos requisitos surgidos de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. La OIT participa en el fomento de capacidades internas y externas a través de sus talleres de formación en igualdad y discapacidad. En diciembre de 2019, la OIT organizó un taller de formación en igualdad y discapacidad para los colegas de los departamentos que serán custodios de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, con el objetivo de ayudarlos a facilitar la inclusión de la discapacidad en el seno de la oficina y la organización, y para promover la colaboración entre áreas técnicas. En noviembre de 2020, el Equipo sobre Discapacidad de la OIT del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión completó un primer curso piloto formación en igualdad y discapacidad virtual, que se ofreció a ocho miembros del personal de la oficina de adquisiciones de la OIT. Además, el Equipo sobre Discapacidad ha ofrecido una serie de seminarios web al personal y a los asociados de la OIT, como parte de las oportunidades de aprendizaje continuo sobre inclusión de la discapacidad, particularmente en el contexto de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19.

► 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, incluyendo 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 alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas:

«Cumple los requisitos»:

- Se dispone de oportunidades de aprendizaje o capacitación en toda la OIT 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;

«Supera los requisitos»:

- Se dispone de actividades y recursos de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad diseñados a medida para, entre otros, el personal directivo superior;

► Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	<ul style="list-style-type: none">► Después del lanzamiento de la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el aprendizaje electrónico de la OIT sobre la inclusión de la discapacidad se vuelve obligatorio, y la conclusión del aprendizaje electrónico será objeto de seguimiento;	HRD
	<ul style="list-style-type: none">► Se lanza una campaña de difusión para el aprendizaje electrónico y la Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad dirigida al personal y los directivos, tras un debate con el Consejo Paritario de Formación de la OIT;	
	<ul style="list-style-type: none">► Se sistematiza el curso piloto en línea sobre igualdad y discapacidad y se elaboran proyectos de materiales de formación para facilitadores;	HRD, GEDI

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> ► Los directivos reciben orientación sobre cómo defender la inclusión de la discapacidad (incluidas sugerencias específicas para los directivos de los departamentos que son custodios de los indicadores de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad); 	HRD
	<ul style="list-style-type: none"> ► Se organiza una actividad especializada de desarrollo de capacidades sobre inclusión de la discapacidad para el personal directivo superior; 	
	<ul style="list-style-type: none"> ► Se lleva a cabo una formación de instructores para el curso de formación en línea sobre igualdad y discapacidad, y el curso se imparte al personal de la sede y las oficinas exteriores; 	HRD, GEDI

Indicadores y metas

Indicadores	Meta (2021)	Meta (2022-2023)	Responsabilidad	Medios de verificación
Porcentaje de personal que ha completado la formación obligatoria de aprendizaje electrónico	El 20% del personal ha completado la formación de aprendizaje electrónico	El 80% del personal ha completado la formación de aprendizaje electrónico	HRD	Informes mensuales generados por la plataforma People de la OIT
Número de miembros de personal directivo superior (grados D.1 y superiores) que han participado en actividades especializadas de desarrollo de capacidades sobre la inclusión de la discapacidad	N/D	20 miembros de personal directivo superior del Equipo Global de Dirección (grados D.1 y superiores) participan en actividades especializadas de desarrollo sobre la inclusión de la discapacidad	HRD	Lista de participantes en actividades
Número de miembros del personal de la plantilla que han participado en el curso de formación en línea en igualdad y discapacidad	N/D	100 de miembros del personal de plantilla han participado en el curso de formación en línea en igualdad y discapacidad	HRD, GEDI	Datos recogidos de los cursos de formación



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 (2019-2020):
«Sin datos»

Calificación de la OIT en el sistema de puntuación de la Estrategia de las Naciones Unidas (meta para 2023):
«Cumple los requisitos»

► Trabajo hasta la fecha:

La OIT tiene una serie de documentos orientativos, procedimientos informales y buenas prácticas en relación con la inclusión y la comunicación de la discapacidad (por ejemplo, el repertorio de la OIT de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, que trata cuestiones de comunicación, y las directrices de la OIT para los medios de comunicación sobre la presentación de informes sobre la discapacidad). La Campaña de ratificación del Centenario de la OIT promovió mensajes positivos en torno a la inclusión de la discapacidad, con mensajes como «La discapacidad no conforman el desempeño. Las competencias sí». La OIT también publicó historias de casos de éxito sobre la inclusión de la discapacidad. El nuevo sitio web interactivo multimedia del Centenario de la OIT destacó la inclusión y, a nivel interno, se publicó un artículo sobre la Estrategia de las Naciones para la Inclusión de la Discapacidad y su aplicación en la OIT en su boletín, dirigido al personal de la OIT. En colaboración con empresas privadas, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT lanzó una campaña mundial de comunicación para abordar el estigma y los estereotipos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el mundo del trabajo (#invalidopinions). En 2020, en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el departamento DCOMM, en asociación con el Equipo sobre Discapacidad del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) de la OIT, colaboró con NETFLIX y Purple Space para promover y apoyar conjuntamente el documental nominado al Oscar Campamento extraordinario.

► 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 alcanzar la siguiente calificación de la Estrategia de las Naciones Unidas:

«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;

«Cumple los requisitos»:

- En las comunicaciones generales se hace referencia a las personas con discapacidad;

► Acciones:

Periodo	Descripción	Responsabilidad
2021	<ul style="list-style-type: none"> ► Se elaboran y difunden directrices de comunicación para la inclusión de la discapacidad para garantizar que la comunicación interna y externa sea respetuosa con las personas con discapacidad; ► Como parte de las directrices para la inclusión de la discapacidad, se establece un mecanismo de supervisión para evaluar la aplicación de las directrices ⁷; 	DCOMM
2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> ► Se evalúa anualmente la calidad de las comunicaciones generales (internas y externas) de la OIT, de conformidad con las directrices de comunicación para la inclusión de la discapacidad ⁸; 	DCOMM

⁷ Una vez que la OIT cuente con las directrices y un mecanismo de supervisión para evaluar su aplicación, se habrá alcanzado la calificación de «Se acerca a los requisitos».

⁸ Con una evaluación favorable, la OIT habrá alcanzado la calificación de «Cumple los requisitos» en este indicador de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

Indicadores y metas

📍 Indicadores	🎯 Meta (2021)	🎯 Meta (2022-2023)	👤 Responsabilidad	🔍 Medios de verificación
Porcentaje de referencias a personas con discapacidad en las comunicaciones generales, número de tales referencias y una evaluación cualitativa de las imágenes positivas y negativas	(base de referencia establecida este año)	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	Informe cuantitativo y cualitativo



Organización
Internacional
del Trabajo



► **Política y Estrategia de la
OIT para la Inclusión de las
Personas con Discapacidad
2020-2023**

Para más información:

Organización Internacional del Trabajo
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22, Suiza

ilo.org