



Consejo de Administración

316.^a reunión, Ginebra, 1.^o-16 de noviembre de 2012

GB.316/POL/2

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Empleo y Protección Social

POL

Fecha: 3 de octubre de 2012

Original: inglés

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Inclusión de la discapacidad

Finalidad del documento

En el presente documento se proporciona información sobre los antecedentes de la labor llevada a cabo por la OIT en materia de discapacidad. Se invita al Consejo de Administración a proporcionar orientaciones a la Oficina para reforzar la labor de la OIT con el fin de ayudar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a luchar contra la discriminación por motivo de discapacidad y a promover la inclusión de la discapacidad (véase el proyecto de decisión en el párrafo 35).

Objetivo estratégico pertinente: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de un trabajo y unos ingresos decentes (Resultado 2: El desarrollo de las competencias profesionales aumenta la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento — El indicador 2.3 atañe a las personas con discapacidad) y promover y cumplir las normas, los principios y los derechos fundamentales en el trabajo (Resultado 17: Se elimina la discriminación en el empleo y la ocupación).

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna en esta fase. Se podría necesitar un desglose de los recursos necesarios para ampliar la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad en toda la Oficina, según la decisión que adopte el Consejo de Administración.

Seguimiento requerido: Adoptar más medidas para aumentar la aplicación efectiva del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), a la luz de los últimos acontecimientos, e incrementar la inclusión de las cuestiones relativas a la discapacidad en la labor de toda la Organización de conformidad con las orientaciones del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS).

Documentos conexos: GB.316/INS/5/1, GB.316/INS/5/3, GB.316/POL/6, GB.316/PFA/3, GB.274/12 y Corr.

Antecedentes

1. Según las estimaciones, las personas con discapacidad representan actualmente un 15 por ciento (1 000 millones) de la población mundial ¹, lo que las convierte en el grupo minoritario más grande y desatendido del mundo. Tras años de iniciativas de la OIT para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, se ha alcanzado un punto crítico. La promoción de la inclusión de la discapacidad y la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad han pasado a ser imprescindibles para la consecución de los principios y derechos fundamentales en el trabajo preconizados por la OIT. Además, la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad en todo el mundo y la sensibilización creciente de los empleadores en cuanto al valor de la diversidad hacen que aumente cada vez más la demanda de los conocimientos especializados de la OIT en relación con la discapacidad ².
2. Desde 1999, última ocasión en que el Consejo de Administración debatió la labor de la OIT en materia de discapacidad ³, los Miembros de la OIT consideran cada vez más que la cuestión pertenece al ámbito de los derechos humanos, el desarrollo económico y la diversidad en el lugar de trabajo. La no discriminación en el empleo se considera un tema transversal en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y los principios y derechos fundamentales en el trabajo se reconocen y promueven en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006 ⁴.

I. La OIT y la discapacidad

A. ¿Cómo es la situación del trabajo decente y las personas con discapacidad?

- Al menos 785 millones de personas con discapacidad están en edad de trabajar. La incidencia de la discapacidad está aumentando debido al envejecimiento demográfico, las enfermedades crónicas, los conflictos y las crisis humanitarias ⁵.

¹ *Informe mundial sobre la discapacidad*, Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial, 2011, http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf [consultada el 19 de septiembre de 2012].

² «... la discapacidad es un concepto que ... resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás», *Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*, apartado e) del Preámbulo, <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> [consultada el 19 de septiembre de 2012].

³ Documento GB.274/12 y Corr.

⁴ *Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*, <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> [consultada el 19 de septiembre de 2012].

⁵ OMS y el Banco Mundial, *op. cit.*

- Si bien los Estados Miembros están ampliando gradualmente la lista de motivos por los que se puede prohibir la discriminación en la legislación nacional para incluir la discapacidad⁶, la situación de las personas con discapacidad en edad de trabajar sigue siendo motivo de preocupación⁷.
- Según las estadísticas disponibles, las personas con discapacidad tienen menos probabilidades que las personas que no padecen ninguna discapacidad de trabajar a tiempo completo, el doble de estar desempleadas y muchas más de estar fuera del mercado de trabajo activo⁸.
- Cuando las personas con discapacidad consiguen un trabajo, es más probable que se trate de un empleo poco remunerado con pocas perspectivas de carrera y malas condiciones de trabajo⁹.
- Las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de tener un trabajo decente que las mujeres sin discapacidad y los hombres con discapacidad¹⁰.
- Las personas con determinados tipos de discapacidad (de tipo intelectual o relacionadas con la salud mental) tienen más dificultades para encontrar un trabajo decente y conservarlo.

3. Desde una perspectiva global, esta situación se traduce en importantes pérdidas sociales y económicas, estimadas entre un 3 y un 7 por ciento del PIB en un estudio piloto llevado a cabo por la OIT en diez países en desarrollo con ingresos bajos y medianos¹¹. En algunos países, el solo costo de las prestaciones por discapacidad representa entre el 4 y el 5 por ciento del PIB¹². En cambio, la inversión en la mejora de las estrategias de inclusión puede traer beneficios a la sociedad. Por ejemplo, en Australia¹³ se prevé un aumento acumulativo del PIB de 43 000 millones de dólares australianos a lo largo del próximo

⁶ OIT: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, 2012, Parte V, capítulo 3.

⁷ OIT: *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, 2012.

⁸ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE): *Sickness, disability and work: Breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries* (París, OECD Publishing, 2010).

⁹ OMS y el Banco Mundial, *op. cit.*

¹⁰ OIT: *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, 2011.

¹¹ S. Backup: *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*, Employment Sector Working Paper No. 43 (Ginebra, OIT, 2009).

¹² Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE): *Sickness, disability and work: Breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries* (París, Ediciones OCDE, 2010).

¹³ *Review of the Disability Discrimination Act 1992*, Australian Productivity Commission, 2004, <http://www.pc.gov.au/projects/inquiry/dda/report> [consultada el 19 de septiembre de 2012].

decenio si se reducen en un tercio las diferencias en materia de desempleo y participación en la fuerza de trabajo que existen entre las personas con y sin discapacidad ¹⁴.

B. El compromiso de larga data de la OIT con la discapacidad

4. La labor de la OIT contra la discriminación por motivo de discapacidad en el mundo del trabajo se origina en su mandato y se fundamenta en las actividades de promoción de los primeros tiempos de la Organización. El primer instrumento internacional con disposiciones relativas a la readaptación profesional de los trabajadores con discapacidad fue adoptado en 1925 ¹⁵. La Recomendación núm. 99 de la OIT, adoptada en 1955, sirvió durante casi treinta años como punto de partida para toda la legislación y la práctica nacionales en relación con la orientación profesional, el perfeccionamiento profesional y la colocación de las personas con discapacidad ¹⁶. El importantísimo Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 159, fue adoptado en 1983. En 2001 se adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, principalmente destinado a los empleadores ¹⁷. Desde 1925, la OIT ha pedido a los Estados Miembros que incluyan a las personas con discapacidad en los programas y servicios generales siempre que sea posible, además de crear servicios específicos para las más desfavorecidas (lo que ahora se llama un doble enfoque).
5. En casi la mitad (el 48 por ciento) de los Programas de Trabajo Decente por País redactados o adoptados desde principios de 2012 se abordan cuestiones relacionadas con la discapacidad, lo que indica un elevado nivel de compromiso y la necesidad de tratar estas cuestiones en el plano nacional. En el Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013 se dedican recursos humanos y financieros a la discapacidad sobre todo en el marco del Resultado 2 (Competencias profesionales), que tiene un indicador relativo a las personas con discapacidad. En el Informe V, *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, presentado en la 97.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), se estudia el perfeccionamiento de las competencias profesionales de las personas con discapacidad, tema que figura en las conclusiones de la CIT sobre la cuestión ¹⁸, en las que se insiste especialmente en que hay que favorecer la

¹⁴ *The economic benefits of increasing employment for people with disability*, Deloitte Access Economics, 2011, http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Australia/Local%20Assets/Documents/Industries/LSHC/Deloitte_DAE_Report_8May2012.pdf [consultada el 19 de septiembre de 2012].

¹⁵ Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22), OIT, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312360,es [consultada el 19 de septiembre de 2012].

¹⁶ A. O'Reilly: *The right to decent work of persons with disabilities* (Ginebra, OIT, 2007).

¹⁷ *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*, OIT, Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, 2002, http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm [consultada el 19 de septiembre de 2012].

¹⁸ OIT: *Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, Ginebra, 2008, y Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, *Actas Provisionales* núm. 16, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, Ginebra, 2008.

inclusión de las personas con discapacidad en la formación general y en los programas de promoción del empleo.

6. La discapacidad también guarda relación con todos los resultados en materia de empleo, en particular con los relativos al fomento del empleo, los servicios de empleo, el desarrollo de las empresas y de la iniciativa empresarial y el empleo de los jóvenes, y los indicadores relacionados con la protección social (sobre todo del VIH y el sida) y el diálogo social (especialmente la eliminación de la discriminación y la creación de capacidad de las organizaciones de empleadores y trabajadores). Además, las personas con discapacidad son citadas expresamente en 70 resultados de programas por país (3,6 por ciento)¹⁹.

C. El papel de la OIT como líder internacional

7. Desde la adopción de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad en 2006, que representó un giro importante de la política internacional con la adopción de un enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos, y en vista del aumento de las ratificaciones del Convenio núm. 159 resultante del Estudio General de 1998, que hasta entonces había sido ratificado por 59 países²⁰, la OIT se ha destacado en la vanguardia de los organismos de las Naciones Unidas mediante su labor con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la promoción de la formación y la creación de oportunidades de empleo para mujeres y hombres con discapacidad.

Ratificaciones del Convenio núm. 159 de la OIT y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, por región (27 de agosto de 2012)

	Convenio núm. 159	Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad
África	15	32
Américas	17	23
Estados árabes	5	9
Asia y el Pacífico	15	20
Europa y Asia Central	30	35
Total	82	119

Asesoramiento en materia de políticas

8. Además de apoyar la elaboración de la legislación laboral, la OIT ha dado apoyo a los países para revisar la legislación específica sobre discapacidad y la legislación laboral

¹⁹ La mayoría de estas referencias a la discapacidad figuran en resultados de programas por país en los que se abordan diversas cuestiones. Un número relativamente escaso de ellos se centra exclusivamente en la discapacidad. Esto refleja el «doble enfoque» cada vez más adoptado (véase el párrafo 4) y el hecho de que la inquietud por la inclusión de la discapacidad va más allá de las competencias profesionales y la empleabilidad.

²⁰ OIT: *Readaptación profesional y empleo de personas inválidas*, Estudio General para la Conferencia Internacional del Trabajo, 86.^a reunión, Ginebra, 1998.

general desde la perspectiva de la discapacidad y para elaborar nuevas leyes mediante proyectos de cooperación técnica desde 2002 ²¹.

Creación de capacidad

9. Desde 2003 llevan organizándose actividades periódicas en varios idiomas en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín destinadas a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a las organizaciones de y para personas con discapacidad de países en desarrollo y de países de ingresos medianos para crear capacidad en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Se ha diseñado y puesto en marcha un curso de formación a distancia titulado «Mainstreaming disability equality in the world of work». Además, el Centro de Turín ha facilitado el desarrollo de un enfoque interactivo de la sensibilización sobre las cuestiones relativas a la discapacidad (la formación sobre discapacidad e igualdad), que ahora se imparte junto a algunos cursos técnicos de la OIT en el Centro de Turín y en el plano nacional y regional. El tema de la discapacidad ha pasado a ser una materia optativa en varias instituciones y cursos de formación general, como la Academia de Competencias y la formación para el Desarrollo Empresarial Sostenible, entre otros.

Alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas

10. Durante muchos años, las alianzas han servido para reforzar el impacto de la Oficina en este terreno ²². Actualmente, la OIT es un miembro activo del Grupo de Apoyo Interinstitucional de las Naciones Unidas para la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, creado en 2007, y cuya estrategia y plan de acción conjunto han recibido el visto bueno de la Oficina. Además de participar en la elaboración de la estrategia y el plan de acción conjunto, la OIT patrocinó y brindó su asesoramiento técnico para la redacción de una nota orientativa titulada «*Including the Rights of Persons with Disabilities in United Nations Programming at Country Level*». La OIT también participa activamente en el fondo fiduciario de donantes múltiples ²³ creado en 2011 para apoyar la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad a nivel nacional. Por consiguiente, la OIT está respondiendo a la solicitud de la Asamblea General de las Naciones Unidas de que todos los organismos de las Naciones Unidas «sigan reforzando las medidas emprendidas para [...] ayudar a los Estados partes a cumplir las obligaciones que han contraído con arreglo a» la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad ²⁴. Un importante elemento de la estrategia y del plan de acción conjunto es el compromiso de promover los principios de la Convención en los organismos de las Naciones Unidas y en la labor con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Los

²¹ Estos proyectos han formado parte del Programa de cooperación OIT-Irish Aid desde 2002 hasta la actualidad. Entre los países que han recibido un apoyo específico figuran China, Etiopía, Kenya, Mongolia, Uganda, República Unida de Tanzania, Tailandia, Viet Nam y Zambia.

²² Cabe citar como ejemplo su colaboración con la OMS, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el International Disability and Development Consortium sobre la rehabilitación basada en la comunidad, la Red Mundial de Investigación Aplicada e Información sobre Empleo y Formación de Personas con Discapacidad (GLADNET) y la Asociación Mundial sobre Discapacidad y Desarrollo.

²³ Fondo de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad.

²⁴ Resolución A/RES/63/192 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, <http://daccess-ods.un.org/TMP/5318018.19801331.html> [consultada el 19 de septiembre de 2012].

acontecimientos recientes indican que otros organismos de las Naciones Unidas y el Banco Mundial están abordando la cuestión de la discapacidad en el trabajo y la protección social.

Cooperación técnica

11. Las intervenciones relacionadas con la discapacidad se están ampliando mediante la colaboración con los proyectos de cooperación técnica de la OIT dirigidos a la población general. Por ejemplo, el enfoque incluyente adoptado para fomentar la iniciativa empresarial de la mujer en la cooperación técnica en los países africanos llevó al Consejo de Administración a adoptar en 2008 la estrategia de la OIT para la promoción del desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer, que incluye a las mujeres con discapacidad.
12. Además de los proyectos incluyentes, se están llevando a cabo varios proyectos específicos para las personas con discapacidad, lo cual evidencia el doble enfoque requerido para abordar los diversos niveles de desventaja que afrontan algunas personas con discapacidad (véase el párrafo 4). Anteriormente, estos proyectos tenían por principal objetivo desarrollar las competencias profesionales y crear oportunidades para que las personas con discapacidad pudieran generar ingresos. En años más recientes, desde 2002, los proyectos en el marco del Programa de cooperación OIT-Irish Aid se han orientado en mayor medida a crear un entorno legislativo y de políticas pensado para abrir los programas y los servicios de carácter general a las mujeres y los hombres con discapacidad, y a promover ese enfoque de integración en los programas a nivel de país. La creación de capacidad también ocupa un lugar importante en estos proyectos. Fueron ejemplo de ello la elaboración de un plan de estudios en el que se incluía la legislación sobre discapacidad y la realización de una prueba piloto en colaboración con universidades de varios países de Asia y África²⁵. También se dio apoyo para incorporar el tema de la legislación sobre la discapacidad en los planes de estudios de las facultades de derecho de determinadas universidades a fin de familiarizar a las futuras generaciones de abogados y jueces con las cuestiones relativas a la discapacidad recogidas en la legislación.

II. Papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

13. Como ocurre con otros temas, la OIT está en buena posición para abordar las cuestiones relativas a la discapacidad gracias a sus normas internacionales del trabajo y a su estructura tripartita. Dado que los gobiernos están tomando la iniciativa de desarrollar un marco legal y de política en consulta con los empleadores, los trabajadores y las personas con discapacidad y con los representantes de éstos (según lo dispuesto en el Convenio núm. 159), el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es fundamental para lograr que el trabajo decente sea una realidad para las mujeres y los hombres con discapacidad.

A. La colaboración con los empleadores y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT

14. La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) desempeña un papel importante en la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, una alianza público-privada desarrollada conjuntamente con el Departamento de Conocimientos

²⁵ Véase la versión en línea en: <http://disability-employment-legislation.itcilo.org/index.html>.

Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (EMP/SKILLS) que cuenta con el apoyo de la Organización Internacional de Empleadores. En su labor de promoción de los derechos humanos y de las ventajas que esto representa para las empresas, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT busca lograr la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo y en los planes estratégicos de las empresas. La Red cuenta entre sus miembros con más de 40 empresas multinacionales y 18 organizaciones de empleadores y redes empresariales nacionales y promueve la inclusión en el lugar de trabajo mediante cuatro actividades fundamentales: el intercambio de conocimientos, la creación de capacidad, la elaboración y prestación conjunta de proyectos y servicios y la participación de los miembros en las actividades de la OIT o en las de sus asociados. La Red también influye en la pequeña y mediana empresa a través de las organizaciones de empleadores que figuran entre sus miembros y solicita apoyo a los representantes de las personas con discapacidad y a organizaciones especializadas en cuestiones relativas a la discapacidad de nivel internacional. Sus actividades hasta la fecha están descritas en el informe anual de 2011 y en el sitio web de la Red²⁶. Sus actividades tienen impacto a nivel nacional, por ejemplo, a través de la vinculación de las empresas con las actividades de la OIT (por ejemplo, formación supervisada de los jóvenes por personal experimentado de las empresas en Uganda) o mediante actividades realizadas por las organizaciones de empleadores (por ejemplo, ferias de empleo patrocinadas para las personas con discapacidad en la India). Además, los miembros de la Red y la OIT están facilitando la creación de otras redes (por ejemplo, una en el Brasil y otra en el Oriente Medio) mediante la prestación de apoyo técnico.

15. Hasta la fecha, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT se ha desarrollado con ayuda de los recursos financieros y humanos de la OIT y las contribuciones en especie de empresas. En estos momentos, la Red se encuentra en una difícil coyuntura y está solicitando contribuciones voluntarias a sus miembros para poder mantenerse a sí misma y seguir realizando sus actividades. Para garantizar su sostenibilidad, el modelo empresarial que utiliza a largo plazo es el de una asociación financiada por las cuotas de sus miembros que solicita fondos a donantes para proyectos concretos. Para ello es preciso aumentar la capacidad de la Red de modo que pueda brindar a sus miembros beneficios concretos y cuantificables.
16. Las organizaciones de empleadores también participan en las actividades relacionadas con la discapacidad a nivel nacional y regional mediante proyectos de cooperación técnica y a través de las actividades de las oficinas locales.

B. Colaboración con los sindicatos

17. Una parte fundamental del cometido de las organizaciones de trabajadores es prevenir la discriminación de los trabajadores y promover sus derechos, razón por la cual se destaca el vínculo con la discapacidad. En efecto, los trabajadores desempeñaron un papel clave en la adopción del Convenio núm. 159 de la OIT y participaron activamente en la elaboración del repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Además, «la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (párrafo 1, apartado c), del artículo 27) también reconoc[e] los derechos y libertades indispensables para el libre ejercicio de los derechos sindicales»²⁷.

²⁶ Véase www.businessanddisability.org.

²⁷ OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, Ginebra, 2012.

18. En los últimos años, la OIT ha elaborado estudios de casos sobre las actividades de los sindicatos a fin de promover el trabajo decente de las personas con discapacidad²⁸, ha producido un vídeo al respecto²⁹ y ha formado a representantes de los trabajadores a través del Centro de Turín y de proyectos de cooperación técnica. Los datos aportados por los estudios de casos permiten apreciar el papel que desempeñan los sindicatos en la protección de los derechos de las mujeres y los hombres con discapacidad mediante leyes y políticas nacionales, garantizando prestaciones como la indemnización de los trabajadores tras un accidente en el trabajo y promoviendo la inclusión de medidas contra la discriminación y medidas de ajustes razonables en los convenios colectivos negociados.
19. Los sindicatos de Tailandia, China y Mongolia y de los países de Europa Central y Oriental se beneficiaron de iniciativas de creación de capacidad y sensibilización a través de proyectos de cooperación técnica. Por ejemplo, se sensibilizó a cuatro sindicatos en Tailandia sobre cuestiones relativas a la discapacidad mediante actividades de formación en igualdad y discapacidad organizadas como parte del Programa de cooperación OIT-Irish Aid, a los que también se alentó a iniciar actividades encaminadas a fomentar una mayor igualdad para mujeres y hombres en el lugar de trabajo mediante un programa de defensa de la discapacidad. La OIT también colaborará con la Organización Nacional de Sindicatos de Uganda en sus planes para llevar a cabo un programa de defensa de la discapacidad con la ayuda de la Comisión de Solidaridad Global del Congreso de Sindicatos de Irlanda y los sindicatos del Reino Unido y los Estados Unidos.
20. Se alienta el diálogo social sobre esta cuestión a través del Convenio núm. 159 de la OIT y *del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, así como a través de la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en los comités directivos tripartitos de los proyectos de cooperación técnica, en reuniones regionales y nacionales y mediante la divulgación de estudios de casos y ejemplos de convenios colectivos negociados y acciones conjuntas que se traducen en la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo, así como mediante actividades de formación patrocinadas por el Centro de Turín.

III. Hacia la inclusión de la discapacidad: aumentar la sensibilización y fomentarla capacidad

A. ¿Qué se entiende por inclusión de la discapacidad?

21. «En sentido amplio, se entiende por inclusión de la discapacidad promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad así como brindarles los apoyos necesarios y unos ajustes razonables para permitir su plena participación».

²⁸ Véase la nota informativa en el *Disability Inclusion Toolkit and Resource Manual*, OIT, 2011, https://www.ilo.org/intranet/english/employment/skills/download/disability_inclusion_toolkit.pdf, sección 8, Working with trade unions [consultada el 19 de septiembre de 2012].

²⁹ En *From Rights to Reality* se destaca la importante contribución que hacen los sindicatos de todo el mundo mediante su labor de campaña, organización y promoción de derechos y sus actividades de formación profesional y servicios de empleo para mujeres y hombres con discapacidad.

B. ¿Qué es la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad del Sector de Empleo?

22. Tras la labor que realizaron durante varias décadas, en la sede y en las oficinas exteriores, diferentes expertos en cuestiones de discapacidad, el Director Ejecutivo del Sector de Empleo puso en marcha, en julio de 2009, la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad. Se prevé que este enfoque permita a los responsables y los especialistas técnicos del Sector de Empleo abordar cuestiones relacionadas con la discapacidad en el desempeño de su labor (desarrollo de conocimientos, promoción y cooperación técnica) y erigirse en defensores de la discapacidad a fin de potenciar la inclusión de la discapacidad en otros sectores de la OIT, entre los interlocutores sociales de la OIT y demás partes interesadas y en todo el sistema de las Naciones Unidas. Ampliar el alcance de las políticas y programas de la OIT en materia de empleo, competencias profesionales e iniciativa empresarial, entre otras, para incluir a las mujeres y los hombres con discapacidad — que son particularmente vulnerables a la pobreza y a la discriminación — mejora la eficacia de la labor de fomento de la capacidad de la OIT en lo que respecta al cumplimiento por parte de los países de sus objetivos en materia de trabajo decente.

23. El apoyo que se presta a directivos y miembros del personal incluye:

- Asesoramiento técnico a través de una línea de atención telefónica especial sobre temas vinculados con la discapacidad, que responde a las preguntas del personal sobre cuestiones relacionadas con los mandantes y presta apoyo para impartir formación, encontrar herramientas o examinar propuestas y documentos técnicos.
- Herramientas prácticas y listas de control, por ejemplo, *Including Persons with Disabilities in ILO Technical Cooperation Projects: Checklist and Guidance Note*³⁰ y *Disability Inclusion Toolkit and Resource Manual*³¹.
- Una plataforma de intercambio de conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad³².
- Apoyo práctico a través de misiones conjuntas y formación *in situ*.
- Derivación a especialistas, consultores u organizaciones que pueden prestar apoyo técnico cuando los recursos humanos de la Oficina no permiten hacer frente a las solicitudes.

24. En la sede, la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad ha continuado y ha permitido ampliar la colaboración que existe desde hace mucho tiempo entre el Equipo sobre Discapacidad y otras unidades, departamentos y sectores. El nuevo enfoque ha dado frutos. Por ejemplo, se han completado o está previsto llevar a cabo actividades únicas, como escritos temáticos elaborados conjuntamente sobre discapacidad y cooperativas, empleo rural y economía informal, y han surgido alianzas a largo plazo, como la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT (véase el párrafo 14).

³⁰ Véase <https://www.ilo.org/intranet/english/bureau/pardev/tcguides/templates.htm>.

³¹ La publicación, dirigida principalmente al personal del Sector de Empleo pese a que sigue siendo útil para otras personas, es un compendio de normas, notas de orientación, preguntas más frecuentes y recursos para ampliar la inclusión de la discapacidad a la labor global de la Organización. Véase https://www.ilo.org/intranet/english/employment/skills/download/disability_inclusion_toolkit.pdf.

³² Incluye información, documentos, herramientas, presentaciones en PowerPoint, estudios prácticos, leyes, fragmentos de vídeo, etc.

25. En las oficinas exteriores, en varias oficinas y proyectos se han observado progresos notables en términos de mejora de la inclusión, por ejemplo en el Proyecto de reforma de la educación y la formación técnica y profesional en Bangladesh.

C. Comparación y evaluación

26. En un ejercicio de comparación y evaluación de las necesidades realizado con motivo de la puesta en marcha de la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad se identificaron las percepciones del personal y las necesidades en materia de apoyo, y se establecieron indicadores de referencia (2009-2010) para medir los progresos. Si bien el personal veía la discapacidad como parte integral del programa sobre la justicia social, sentía que su falta de conocimientos especializados era una limitación y aludían a barreras como la falta de demanda por parte de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El sentimiento mayoritario era que había que implicar a los especialistas en discapacidad.
27. Una evaluación de seguimiento que se llevó a cabo en 2012 reveló que, entre 2009 y 2012, había aumentado la confianza del personal en la inclusión de la discapacidad, en particular entre los especialistas de las oficinas exteriores. Para el 70 por ciento de los encuestados, la inclusión de la discapacidad tenía al menos una importancia media para su trabajo, frente al 57 por ciento que se habían pronunciado en este sentido en 2009; asimismo, para la mayoría de encuestados, dicha cuestión tenía una prioridad media. Los cambios más significativos en lo que respecta a la percepción se observaron entre el personal de la sede y el de dirección. Para la mayoría de los encuestados, la Iniciativa era muy eficaz, hecho que superaba las expectativas expresadas en 2009. La evaluación que se hizo de los materiales y los servicios de la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad fue positiva, y los encuestados dijeron preferir los materiales de la OIT a los elaborados por otras organizaciones. La opción preferida fue el apoyo personal por parte de un especialista de la OIT en discapacidad.
28. A partir de las respuestas del personal, en 2012, un consultor independiente concluyó que, hasta la fecha, la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad ha cosechado un gran éxito en lo que respecta a sensibilizar en cuestiones relacionadas con la inclusión de la discapacidad, incorporar mensajes básicos y combatir las reticencias y las objeciones que suscita esta cuestión y que se observaban en 2009. Los logros y la eficacia de la Iniciativa resultan especialmente impresionantes, habida cuenta de los escasos recursos de que dispone³³. Se han sentado las bases para que la inclusión de la discapacidad se convierta en un procedimiento de funcionamiento estándar de la OIT y en un elemento integral e innegociable de cómo lleva a cabo sus actividades.
29. Otros indicadores examinados revelaban que había aumentado el porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País que hacen referencia a la discapacidad en las declaraciones de resultados y prioridades, que habían aumentado significativamente las referencias a la discapacidad en los sitios web de la OIT, tanto en la sede como en las oficinas exteriores

³³ El Equipo sobre discapacidad cuenta con dos expertos principales en discapacidad en EMP/SKILLS. El presupuesto ordinario para la labor del equipo, incluida la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad, asciende a 230 000 dólares de los Estados Unidos para el bienio 2012-2013. Los fondos extrapresupuestarios para proyectos de cooperación técnica a través del Programa de cooperación OIT-Irish Aid ascienden a 2,7 millones de dólares de los Estados Unidos para el período 2012-2013. De conformidad con las prioridades del Programa de Trabajo Decente por País, los fondos de la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario y de la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario apoyan en la actualidad actividades en varios países de los Estados árabes, el Caribe y Europa Oriental. En ocasiones, se han aprovechado o combinado otros recursos financieros y humanos procedentes de otras unidades y departamentos.

(el aumento más importante, un 300 por ciento, se da en el Sector de Empleo), y que había aumentado el número de herramientas y recursos clave que incorporan la cuestión de la discapacidad, pese a que el incremento entre 2009-2010 y 2012 es tímido en términos porcentuales. Asimismo, también cabe señalar la inclusión de la discapacidad en la Lista de control de la evaluación ex ante para proyectos de cooperación técnica del Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo³⁴. Las conclusiones de la evaluación de la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad señalan su éxito inicial. No obstante, sigue habiendo vacíos y motivos de preocupación, por ejemplo el alcance de la inclusión de la discapacidad tanto en herramientas y recursos clave como en el ámbito de la investigación (que todavía no ha sido objeto de un análisis adecuado). Además, pese a que ha habido avances prometedores, es necesario llevar a cabo un análisis más exhaustivo de la inclusión de la discapacidad en proyectos de cooperación técnica. El aspecto relacionado con los recursos humanos sigue planteando un desafío, ya que la orientación técnica a cargo de especialistas en discapacidad, la elaboración de materiales específicos y el desarrollo y la formación del personal son aspectos intensivos en mano de obra.

30. La inclusión de la discapacidad forma parte actualmente de las descripciones de puestos para especialistas en conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad y cabe destacar algunas acciones ejemplares que se están realizando en relación con las capacidades profesionales y los servicios públicos de empleo y la inclusión de personas con discapacidad. No obstante, los especialistas principales en discapacidad siguen prestando apoyo a estos especialistas y a otros miembros del personal de las oficinas exteriores, pese a que no pueden dar respuesta a todas las peticiones debido a la limitación de los recursos humanos.
31. Habida cuenta del número de ratificaciones del Convenio núm. 159 de la OIT y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, así como de la importancia cada vez mayor que se concede a la cuestión de la discapacidad en los Programas de Trabajo Decente por País, las solicitudes actuales de asistencia técnica, la preferencia por los conocimientos especializados de la OIT y la confianza en el apoyo directo del Equipo sobre Discapacidad actual, no parece probable que el nivel de conocimientos especializados dentro de la Organización alcance para dar respuesta a esta creciente demanda. Se necesita más transferencia de conocimientos y más formación. El Centro de Turín está ofreciendo una respuesta al respecto (véase el párrafo 9). Asimismo, se mejorará un breve curso informático para el personal del Sector de Empleo, que se está elaborando en el marco de la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad, y se adaptará para todo el personal, en colaboración con el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos. Además, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT proporciona una estructura viable para trabajar con organizaciones de empleadores y empresas multinacionales.

D. Ampliación a toda la Oficina de la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad

32. Es evidente que la inclusión de la discapacidad es una realidad para muchas oficinas, unidades y programas de la OIT. Es ejemplar el trabajo que han realizado, entre otros, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES), el Programa sobre la Promoción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (DECLARATION), la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER) y el

³⁴ Véase Lista de control, punto 3, 3), en <https://www.ilo.org/intranet/spanish/bureau/pardev/tcguides/templates.htm>.

Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). No obstante, una iniciativa de política y un plan de aplicación (que contenga indicadores para calibrar su éxito) garantizarán que las mujeres y los hombres con discapacidad, a menudo invisibles todavía en la labor de la OIT, estén representados progresivamente en todas sus actividades. Del mismo modo, deberían estar representados entre el personal, la dirección y la dirección de la Organización, en un entorno plenamente accesible y que responda a sus necesidades. Es preciso dar más pasos en este sentido.

33. Para que la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad se amplíe a toda la Oficina será preciso, en primer lugar, un compromiso político explícito para avanzar en esta cuestión. Posteriormente, habrá que mantener consultas con todas las unidades y sectores para seguir evaluando la situación, determinar qué recursos pueden aprovecharse, qué recursos adicionales serán necesarios, cómo podrían canalizarse y cuál es la mejor manera de proporcionar la formación y el personal necesarios. Las lecciones que el Sector de Empleo ha extraído de su experiencia con la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad servirán de orientación y marcarán el camino.

IV. La OIT y la discapacidad: declaración de estrategia global para el futuro

34. A fin de seguir avanzando, los elementos principales de la doble labor que la OIT ha de llevar a cabo en materia de discapacidad en el marco de políticas para los próximos cinco años podrían incluir:
- Reforzar el trabajo de la Oficina para apoyar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación de las disposiciones del Convenio núm. 159 de la OIT y la promoción de la no discriminación por motivos de discapacidad.
 - Seguir trabajando en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas, organismos regionales e interregionales, interlocutores sociales y la sociedad civil para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad en todas las regiones.
 - Ampliar a toda la Oficina la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad en cuanto que iniciativa de política refrendada al más alto nivel que, a su vez, podría contribuir a la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.
 - Prestar asesoramiento técnico a la dirección interna respecto de la aplicación de la política de la OIT sobre el empleo de las personas con discapacidad, adoptada en 2005, y tomar medidas para mejorar la accesibilidad a las instalaciones, reuniones e información de la OIT.
 - Ampliar, fortalecer y garantizar la sostenibilidad de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores.
 - Estrechar los vínculos en el trabajo analítico y práctico sobre el género, los jóvenes, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y otros grupos que son víctimas de discriminación en el lugar de trabajo y de marginación en la sociedad.

V. Puntos propuestos para la discusión

- ¿Qué medidas adicionales pueden adoptar los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para mejorar las oportunidades de trabajo decente para las personas con discapacidad y luchar contra la discriminación que sufren en el lugar de trabajo? ¿Qué tipo de apoyo por parte de la Oficina sería más útil?
- ¿Cuáles son las prioridades o adiciones recomendadas para mejorar la declaración estratégica de la OIT en materia de discapacidad?
- ¿Qué medidas adicionales podrían adoptarse para fortalecer, ampliar y promover la sostenibilidad financiera y operativa de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT?

Proyecto de decisión

35. El Consejo de Administración:

- a) *acoge con agrado la iniciativa de la Oficina de elaborar una declaración estratégica y un plan de aplicación sobre la discapacidad que incluirá la ampliación de la Iniciativa para la inclusión de la discapacidad y reflejará las orientaciones proporcionadas, y pide al Director General que, en un plazo de 12 meses, presente un informe sobre el plan de aplicación, incluida información sobre los aspectos relativos a la financiación y la dotación de personal, y*
- b) *apoya la labor continuada de la Oficina con otros organismos de las Naciones Unidas, organismos regionales e interregionales y empresas multinacionales, así como con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de promover el trabajo decente para las personas con discapacidad.*