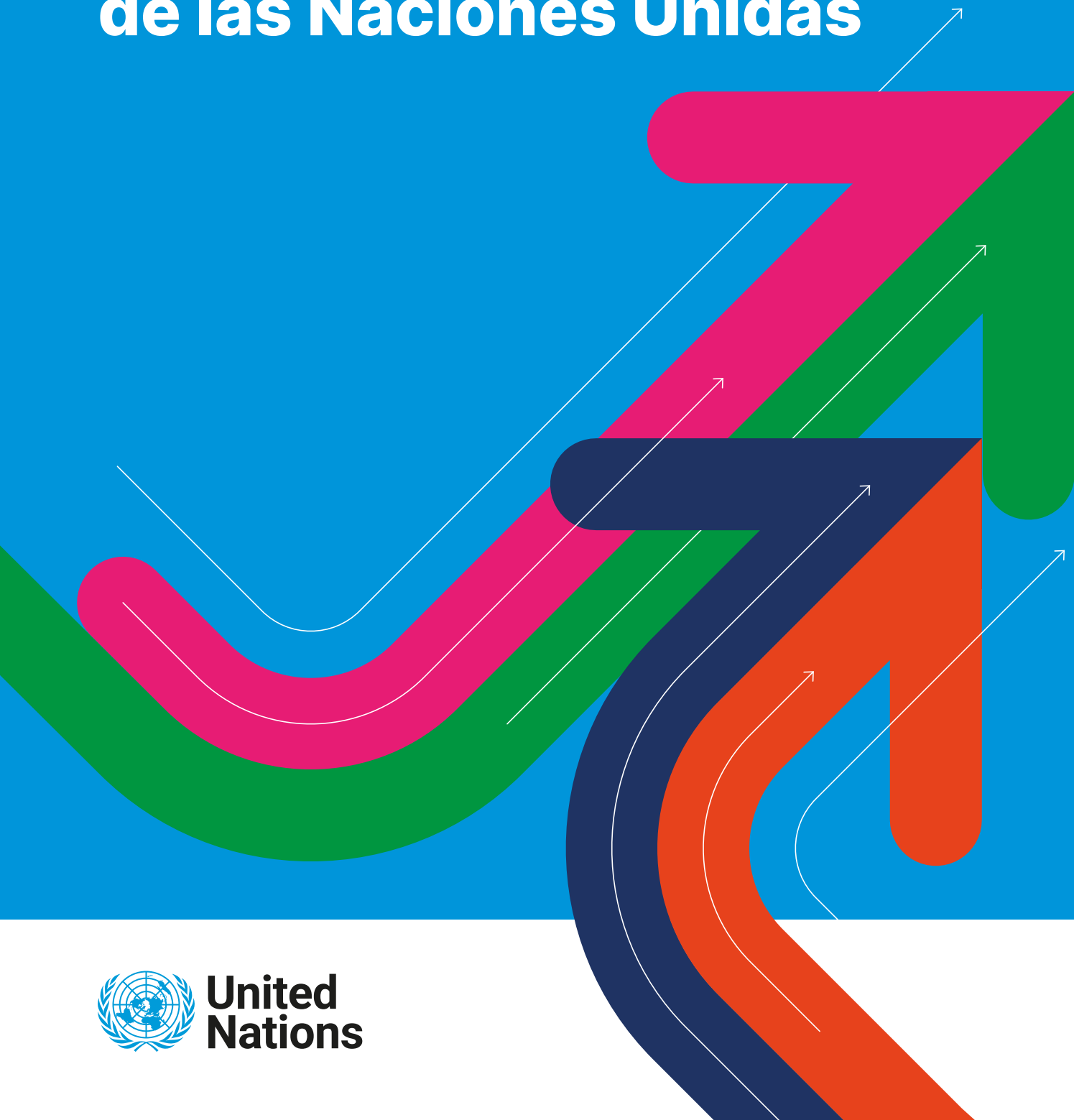


Inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas



Resumen

Este informe se presenta en cumplimiento de la resolución [78/195](#), en la que la Asamblea General solicitó que el Secretario General le presentara un informe sobre las medidas adoptadas por el sistema de las Naciones Unidas para transversalizar la inclusión de la discapacidad, en el que se incluyeran también los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad

En el informe se reseñan los avances conseguidos en 2023 partiendo de un análisis de las comunicaciones de distintas entidades de las Naciones Unidas y equipos de las Naciones Unidas en los países que presentan informes conforme al marco de rendición de cuentas de la Estrategia, y se reflexiona sobre las oportunidades y los retos que tiene ante sí la Organización en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad.

En el informe se muestra que la Estrategia está integrando la inclusión de la discapacidad en los procesos de planificación estratégica, fomentando el compromiso de los altos cargos con la transversalidad y sentando las bases de iniciativas encaminadas a mejorar la accesibilidad, sistematizar la consulta a las personas con discapacidad, contratar a más personas con discapacidad y ampliar los conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad.

Tabla de contenido

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Fomento de la inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas | 4 |
| 2. | Utilizar el liderazgo para impulsar el cambio estructural | 6 |
| 3. | Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad | 9 |
| Ⓐ | Rendición de cuentas de las entidades | 10 |
| | Liderazgo, planificación estratégica y gestión | 13 |
| | Inclusividad | 15 |
| | Programación | 18 |
| | Cultura institucional | 21 |
| Ⓑ | Rendición de cuentas a escala nacional | 23 |
| | Liderazgo, planificación estratégica y gestión | 26 |
| | Inclusividad | 28 |
| | Programación | 30 |
| | Cultura institucional | 33 |
| Ⓒ | Coordinación interinstitucional | 36 |
| Ⓓ | Fomentar la capacidad en todo el sistema | 37 |
| 4. | Conclusiones y recomendaciones | 38 |

1. Fomento de la inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas

La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad encarna una visión de cambio transformador para las personas con discapacidad y una oportunidad para remodelar las Naciones Unidas y convertirlas en la Organización ágil, diversa e innovadora que debe ser para hacer frente a los retos de nuestro tiempo.

Esta oportunidad se presenta en una coyuntura crítica, ya que las crisis superpuestas amenazan el progreso y ponen al límite los recursos mundiales. Sin una aceleración considerable, los Objetivos de Desarrollo Sostenible no se alcanzarán en 2030; las personas con discapacidad, al menos 1.300 millones de personas en todo el mundo, se están quedando atrás.

Para ayudar a los Estados Miembros a superar las barreras que impiden avanzar, impulsar los mandatos básicos de la Organización en medio de las crisis y aprovechar las oportunidades que brinda el rápido cambio tecnológico, las Naciones Unidas reconocen que deben profundizar en sus propias capacidades y transformar su cultura. La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad es una piedra angular de las Naciones Unidas del futuro. Desde 2019, ha proporcionado a la Organización un marco integral para todo el sistema y una hoja de ruta para lograr un cambio duradero incorporando la inclusión de la discapacidad a todos los pilares: desarrollo, derechos humanos, paz y seguridad y acción humanitaria.

En los últimos cinco años, la Estrategia ha desencadenado cambios importantes en todo el sistema y está fortaleciendo la capacidad interna de la Organización y sus posibilidades de ayudar a los Gobiernos a aplicar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Las intersecciones con otras iniciativas prioritarias, como Naciones Unidas 2.0, pueden acelerar los cambios sistémicos en la mejora de las aptitudes y la transformación de la cultura institucional para potenciar el impacto de las Naciones Unidas en el mundo.

Para aprovechar las oportunidades inherentes a la aplicación de la Estrategia, la Organización debe sustentarse en las bases que ha sentado en los últimos cinco años, y reforzar el apoyo a la inclusión de la discapacidad y su priorización en todo el sistema. Solo cuando la inclusión de la discapacidad sea asunto de todos —en todos los pilares de la labor de la Organización—, las Naciones Unidas se convertirán en una institución en la que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones con las demás, y que promueva sus derechos y su inclusión en todo lo que haga.

2. Utilizar el liderazgo para impulsar el cambio estructural

La Estrategia es una herramienta fundamental para desarrollar la capacidad institucional de las Naciones Unidas a fin de satisfacer las necesidades de las personas a las que sirve, hacer frente a los retos de las crisis actuales y aprovechar las oportunidades que surgen con el cambio y la innovación. Tras cinco años de aplicación, se han dado pasos fundamentales en muchos ámbitos de la Estrategia, pero el avance no es satisfactorio.

Como muestra el presente informe, la inclusión de la discapacidad sigue estando aislada, lo que supone un importante problema para las iniciativas encaminadas a acelerar el avance en todos los ámbitos de la Estrategia. Para construir una Organización inclusiva de la discapacidad, será necesario adoptar medidas que refuercen el compromiso y amplíen la rendición de cuentas en materia de inclusión de la discapacidad, y hacer que forme parte del trabajo cotidiano de los distintos programas y operaciones.

El personal directivo superior sigue siendo fundamental para alcanzar este ambicioso objetivo. Como en años anteriores, el compromiso de las categorías superiores ha sido clave para animar a las entidades y los equipos en los países a elaborar y poner en práctica políticas, estrategias y orientaciones de inclusión de la discapacidad. De cara al futuro, es necesario redoblar esfuerzos entre las categorías superiores para incorporar la inclusión de la discapacidad, a fin de mantener el impulso y lograr cambios institucionales en otros ámbitos de la Estrategia en los que no se cumplen suficientemente los requisitos. Ello exigirá un seguimiento sistemático de la inclusión de la discapacidad en los niveles más altos de las entidades y los equipos en los países, junto con medidas para integrar la inclusión de la discapacidad en los procesos presupuestarios de los programas y operaciones, y para mejorar el uso de los recursos disponibles ajustándolos a las prioridades estratégicas.

Como condición previa para la inclusión de las personas con discapacidad, la accesibilidad es necesaria para la transversalidad (y exige una mayor prioridad). Hasta ahora, la accesibilidad se sigue considerando de forma específica y reactiva, y no mediante el planteamiento general y universal necesario para que la infraestructura y los procesos de la Organización sean accesibles para todos. En una era de transformación digital, la accesibilidad digital es tan crucial como la accesibilidad de la infraestructura física, y se necesitan más

esfuerzos en este ámbito. La ambición de la iniciativa Naciones Unidas 2.0 de transformar las tecnologías, las aptitudes y los procesos de la Organización y dirigirlos hacia soluciones digitales abre todo un abanico de puntos de partida para la accesibilidad digital. La Organización tiene la oportunidad de integrar la accesibilidad como parte de su cultura y encarnar el imperativo de no dejar a nadie atrás, y avanzar así en la ambición colectiva hacia un futuro digital inclusivo y accesible.

Esas medidas ayudarán a las Naciones Unidas a predicar con el ejemplo y tendrán un efecto dominó más allá del trabajo inmediato de la Organización. Al incorporar requisitos de accesibilidad a las prácticas de contratación, por ejemplo, la Organización no solo puede hacer más inclusivas sus propias operaciones, sino también influir en los mercados para fomentar la disponibilidad de bienes y servicios accesibles en todo el mundo, atender mejor a las personas con discapacidad y generar oportunidades para una mayor diversidad de proveedores.

La participación de las personas con discapacidad es esencial para garantizar la rendición de cuentas y la sostenibilidad en todos los ámbitos del empeño por lograr que la Organización sea inclusiva de la discapacidad. Las consultas y alianzas con organizaciones de personas con discapacidad garantizan que los programas respondan a las necesidades de las comunidades y que las operaciones generen procesos que sustenten la inclusión. Como demuestran los informes de las entidades y los equipos en los países, la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en todos los ámbitos de la Estrategia —desde las evaluaciones de accesibilidad hasta la planificación estratégica— proporciona una valiosa información que ayuda a acelerar los avances en su aplicación.

Por encima de todo, el sistema de las Naciones Unidas tiene que dar prioridad a la contratación de más personas con discapacidad, y transformar su infraestructura y su cultura del lugar de trabajo para que el personal con discapacidad pueda trabajar en igualdad de condiciones con los demás. Los ajustes razonables siguen siendo una acción afirmativa esencial y la Organización tiene que invertir en concienciar y elaborar un planteamiento coherente junto con las medidas de accesibilidad, la salud laboral y los servicios médicos.

La Estrategia ha facilitado la coordinación de todo el sistema en materia de inclusión de la discapacidad, y ello debe aprovecharse para afrontar los retos más importantes. Las próximas recomendaciones del subgrupo de trabajo sobre inclusión de la discapacidad del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, creado en 2023, guiarán a la Organización hacia un planteamiento de todo el sistema para hacer frente a los factores sistémicos de estrangulamiento en materia de recursos humanos, accesibilidad y ajustes razonables, así como otros factores clave para incrementar el número de personas con discapacidad que trabajan en las Naciones Unidas.

De cara a alcanzar los objetivos fijados en la Estrategia y garantizar soluciones sostenibles a largo plazo, la inclusión de la discapacidad debe considerarse una cuestión fundamental de derechos humanos, y no un complemento no esencial. El apoyo y el liderazgo de los Estados Miembros para la inclusión de la discapacidad y la aplicación de la Estrategia siguen siendo vitales, y el reconocimiento de la Estrategia en las resoluciones de la Asamblea General [74/144](#), [75/154](#), [76/154](#) y [77/189](#), así como en la resolución [75/233](#), la revisión cuadrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, refleja este compromiso constante. El nivel de ambición al que aspira la Estrategia no se alcanzará hasta que todas las partes interesadas colaboren para exigir rendición de cuentas y acelerar las actuaciones a fin de lograr resultados para las personas con discapacidad en todo el mundo. Juntos podemos conseguir un mundo inclusivo, sostenible y accesible para todos.

3. Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad

Un total de 81 entidades de las Naciones Unidas, el mayor número hasta la fecha, y 132 equipos en los países informaron sobre los progresos realizados en el año programático 2023 (1 de enero a 31 de diciembre de 2023), en el marco de rendición de cuentas de la Estrategia.

Al igual que en años anteriores, se reseñan los avances en relación con los indicadores del marco de rendición de cuentas de las entidades y con el sistema de calificación del desempeño de los equipos en los países en cuanto a la inclusión de la discapacidad, utilizando un sistema de autocalificación con cinco valoraciones: no cumple los requisitos, se acerca a los requisitos, cumple los requisitos, supera los requisitos y no se aplica¹. Las entidades y los equipos en los países deben aspirar, como mínimo, a cumplir los requisitos y, a largo plazo, a superarlos.

¹ Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, pág. 10, y sistema de calificación del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en cuanto a la inclusión de la discapacidad.

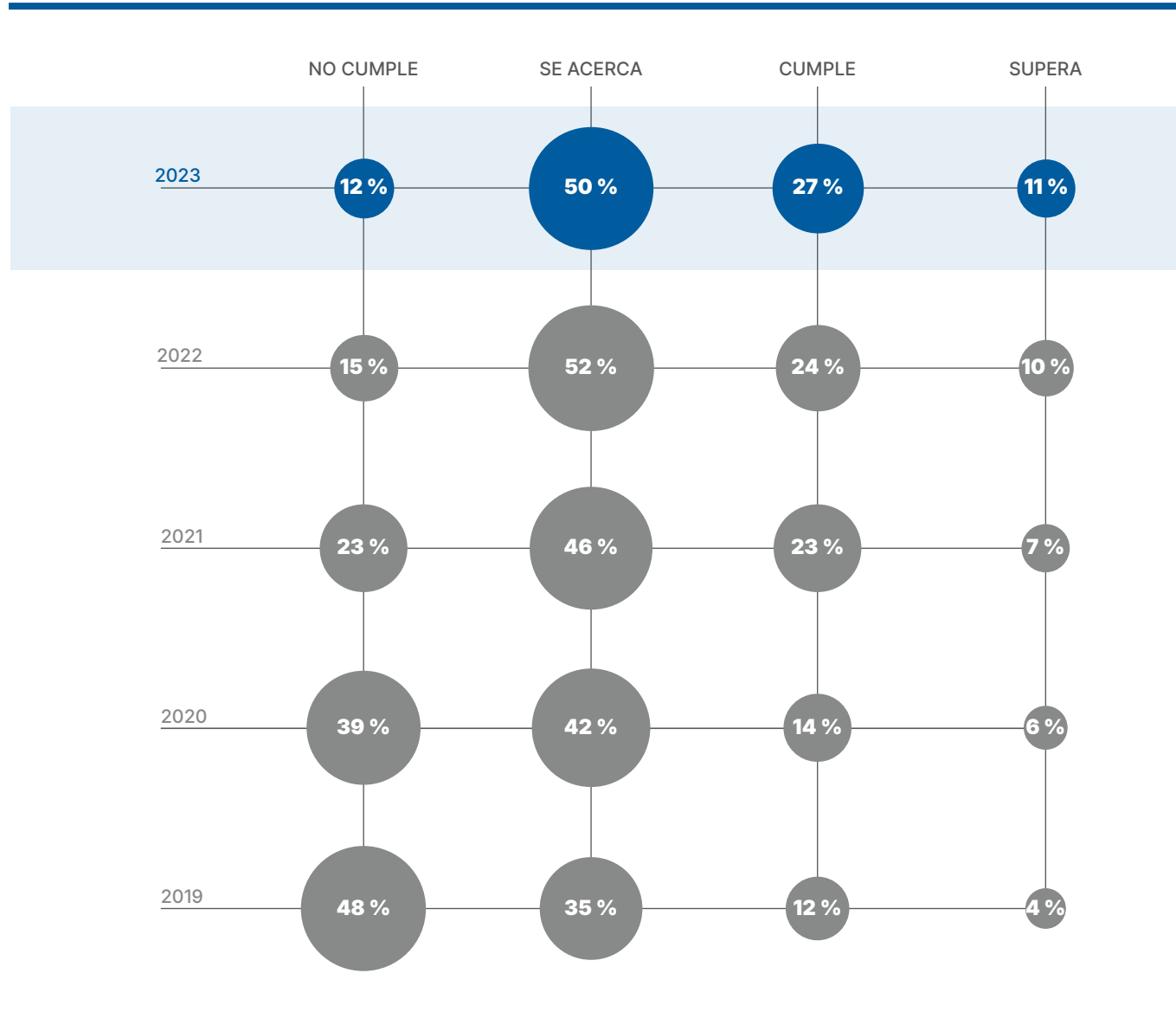
Rendición de cuentas de las entidades

En 2023, 81 entidades presentaron informes con arreglo al marco de rendición de cuentas de las entidades, frente a 77 entidades en 2022. El total comprende: a) 52 entidades de la Secretaría, incluidas 20 misiones políticas y de paz y 5 comisiones económicas regionales; b) 6 fondos y programas; c) 13 organismos especializados; y d) otras 10 entidades y entidades conexas².

-
- 2 Las entidades que presentaron informes, organizadas en las cuatro categorías en las que se hizo el análisis, son las siguientes: a) Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, Departamento de Comunicación Global, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, Departamento de Apoyo Operacional, Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz/Departamento de Operaciones de Paz, Departamento de Seguridad, Oficina de Coordinación del Desarrollo, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, Comisión Económica y Social para Asia Occidental, Comisión Económica para África, Comisión Económica para Europa, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Oficina de Asuntos de Desarme, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, Oficina de Lucha contra el Terrorismo, Oficina de Servicios de Supervisión Interna, Oficina de Asuntos Jurídicos, Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, Oficina del Enviado del Secretario General para la Juventud, Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre África, Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre, Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre la Prevención del Genocidio, Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria, Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos, Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Yemen, Oficina del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados, Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la violencia contra los niños, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia/Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia, Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo, Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei, Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur, Misión de las Naciones Unidas en Apoyo del Acuerdo sobre Al-Hudayda, Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana, Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, Oficina de las Naciones Unidas en Viena/Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres, Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre, Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental y el Sahel, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre, Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central, Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua/Oficina del Coordinador Especial para el Proceso de Paz de Oriente Medio y Representante Personal del Secretario General ante la Organización de Liberación de Palestina y la Autoridad Palestina, Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia y Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; b) Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos, Voluntarios de las Naciones Unidas y Programa Mundial de Alimentos; c) Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, Organización de Aviación Civil Internacional, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Organización Internacional del Trabajo, Organización Marítima Internacional, Organización Meteorológica Mundial, Organización Mundial de la Salud, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, Organización Mundial del Turismo, Unión Internacional de Telecomunicaciones y Unión Postal Universal; y d) Centro de Comercio Internacional, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, Organización Internacional para las Migraciones, Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida y Universidad de las Naciones Unidas.

Figura I

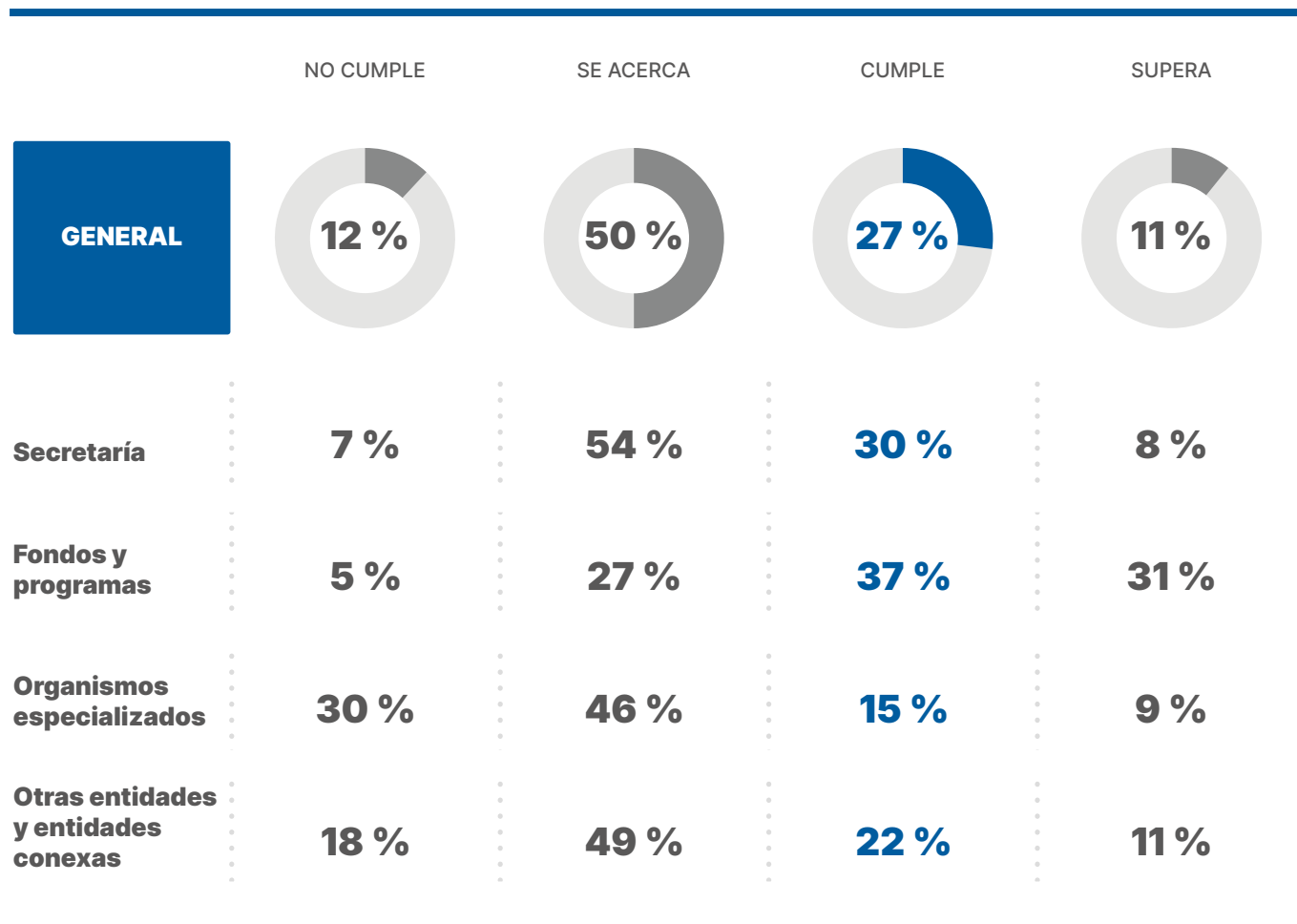
Comparación de las calificaciones generales de las entidades de las Naciones Unidas, de 2019 a 2023



Las entidades siguieron avanzando en la aplicación de la Estrategia, cumpliendo o superando los requisitos en relación con el 38 % de los indicadores, frente al 34 % en 2022. El porcentaje de indicadores respecto de los cuales las entidades no cumplieron los requisitos siguió disminuyendo, hasta el 12 %, frente al 15 % de 2022.

Figura II

Calificaciones del sistema de las Naciones Unidas en 2023, por tipo de entidad



Los fondos y programas siguieron mostrando los mayores índices de avance entre todos los tipos de entidades, ya que cumplieron o superaron los requisitos en relación con el 68% de los indicadores en 2023, frente al 59% en 2022.

Este importante cambio de planteamiento a cumplimiento de requisitos demuestra que las entidades están desarrollando las medidas iniciales: por ejemplo, pasan de elaborar orientaciones a ponerlas en práctica, y de evaluar la accesibilidad a aplicar planes de acción para mejorarla.

Las entidades de la Secretaría mostraron un progreso alentador pero, aun así, solo cumplieron o superaron los requisitos respecto del 38% de los indicadores, frente al 34% en 2022. Entre ellas, las operaciones de paz —poco más de la mitad de las cuales están aplicando la Estrategia— cumplieron o superaron los requisitos en relación con el 32% de los indicadores, lo que supone un notable aumento respecto del 18% de 2022. Los organismos especializados y otras entidades y entidades conexas mostraron una relativa coherencia. Todos los grupos de entidades mostraron un descenso en el número de requisitos no cumplidos, aunque el porcentaje sigue siendo alto en algunos y sigue siendo más alto en el caso de los organismos especializados, que no cumplieron los requisitos respecto del 30% de los indicadores.

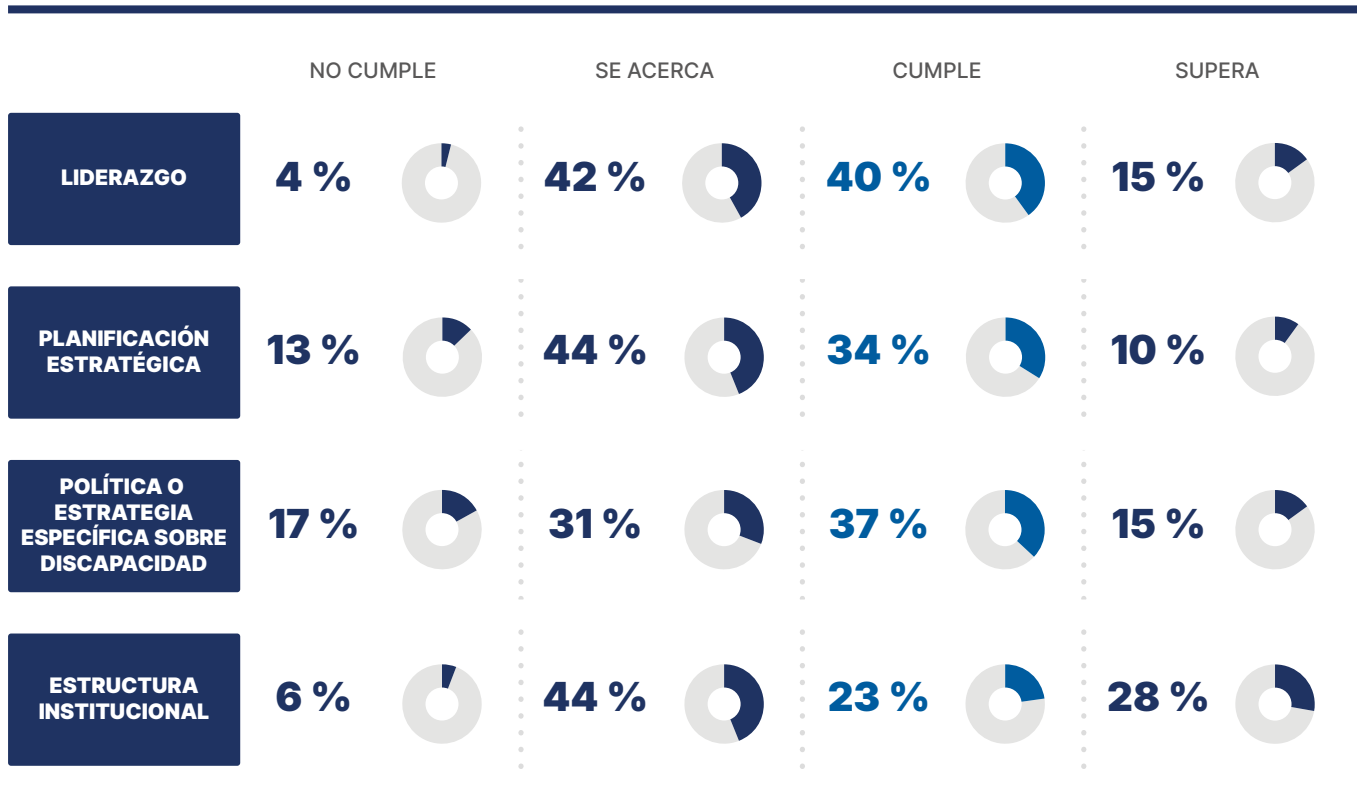


Esfera básica 1

Liderazgo, planificación estratégica y gestión

Figura III

Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 1 en 2023, por indicador del desempeño



Las entidades han avanzado mucho integrando la inclusión de la discapacidad en sus prácticas de liderazgo, planificación estratégica y gestión, y fomentando un planteamiento coherente de la incorporación a todos los programas y operaciones.

La esfera básica 1 sigue siendo la de mejores resultados, ya que más del 50 % de las entidades cumplen o superan los requisitos en tres de los cuatro indicadores, y las entidades que cumplen o superan los requisitos relativos a la planificación estratégica han aumentado un 9 %. Estos logros están sentando las bases para la evolución en otros ámbitos, como los programas y proyectos inclusivos de la discapacidad, que mostraron un índice de mejora similar.

Las entidades siguieron avanzando a buen ritmo en cuanto al compromiso del personal directivo superior, que es vital para el cambio institucional. El 15 % incorporó compromisos de inclusión de la discapacidad en los mecanismos de

rendición de cuentas de los altos cargos, como los pactos del personal directivo superior o los exámenes de hitos. El 55% llevó a cabo exámenes anuales de la aplicación de las políticas y estrategias de inclusión de la discapacidad específicas de su entidad y formuló planes para subsanar las deficiencias; se informó de que el compromiso del equipo directivo de la Misión de las Naciones Unidas en Apoyo del Acuerdo sobre Al-Hudayda fue decisivo para impulsar los avances en la aplicación y el examen de su política de inclusión de la discapacidad. Varias entidades nombraron defensores o promotores de alto nivel para crear plataformas internas y públicas destinadas a promover la inclusión de la discapacidad.

El porcentaje de entidades que incorporan la inclusión de la discapacidad en sus planes estratégicos creció considerablemente en 2023; hay un 44% de entidades que reflejan la inclusión de la discapacidad en sus indicadores y declaraciones de resultados, desglosan los datos por discapacidad y sexo y desarrollan intervenciones para mejorar la inclusión de la discapacidad. Las entidades incorporaron la inclusión de la discapacidad a los resultados relativos tanto a la programación como a las operaciones. Por ejemplo, el marco de resultados institucionales del Programa Mundial de Alimentos incluye un indicador transversal para desglosar los datos por beneficiarios de programas con discapacidad, junto con indicadores sobre accesibilidad, consulta y empleo para personas con discapacidad. Varias entidades utilizaron o establecieron marcadores o sistemas de etiquetado para hacer un seguimiento de la transversalidad y de las medidas dirigidas a la inclusión de la discapacidad, incluida la asignación de recursos.

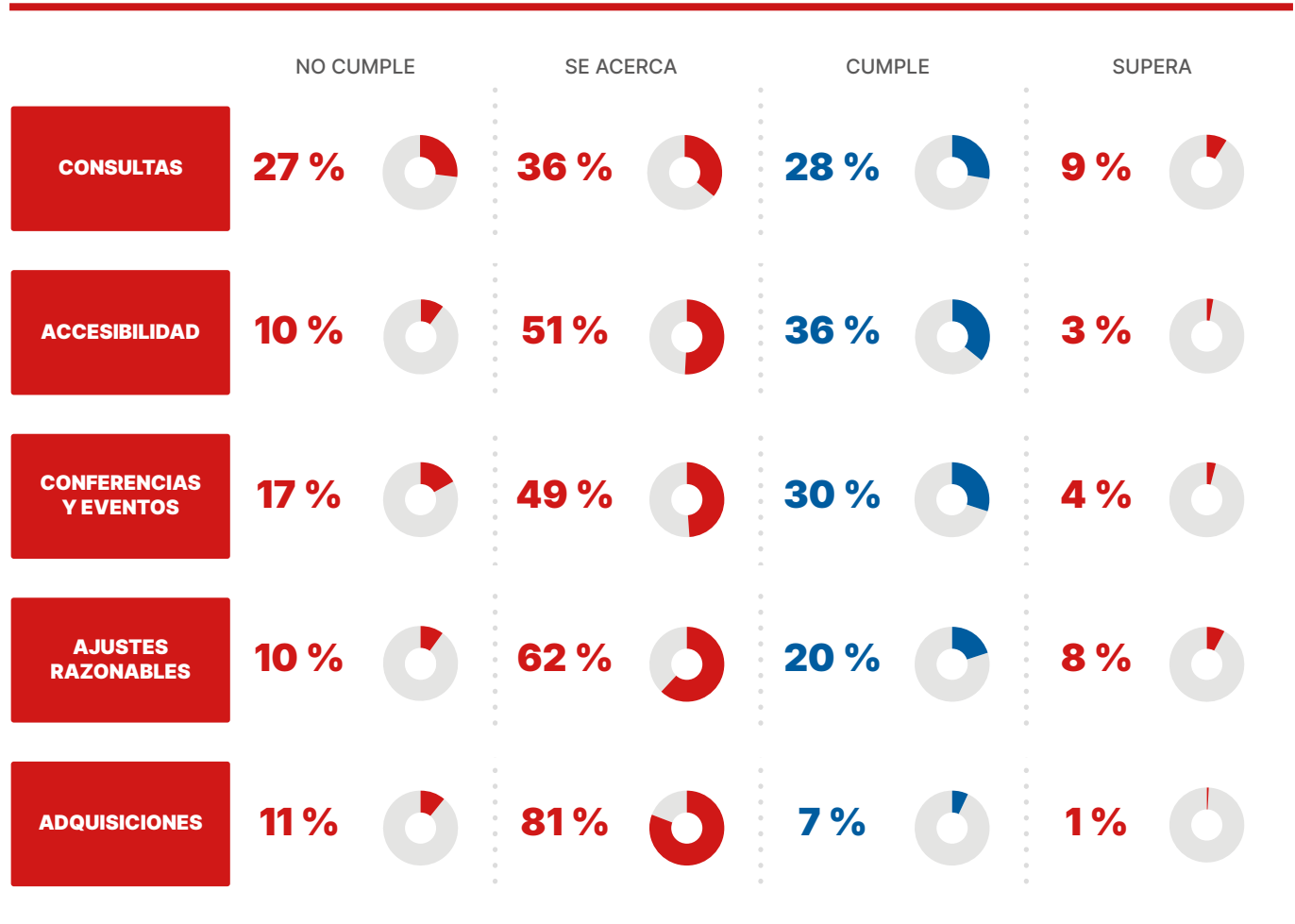
Han crecido de manera constante la adopción y la aplicación de políticas y estrategias específicas de la discapacidad, lo cual indica un compromiso a largo plazo con la incorporación de la inclusión de la discapacidad y permite un planteamiento cohesivo en todos los departamentos de las entidades. En el año programático 2023, el 52% de las entidades contaban con políticas, estrategias o planes de acción adaptados a sus propios contextos para respaldar la aplicación de la Estrategia en los programas y las operaciones. Hubo cada vez más entidades que supervisaron la aplicación de sus políticas o estrategias y tomaron medidas para subsanar las deficiencias en el desempeño. Por ejemplo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados supervisó sus avances hacia la inclusión de la discapacidad en su informe anual Age, Gender and Diversity Accountability Report, e hizo un seguimiento mediante reuniones trimestrales con su Alta Comisionada Auxiliar para la Protección.

El 44% de las entidades ha creado una unidad o plaza para ofrecer experiencia sustantiva en la inclusión de la discapacidad, mientras que el 51% ha desarrollado esta iniciativa mediante el establecimiento de redes activas de puntos focales de inclusión de la discapacidad en toda la entidad que se reúnen periódicamente. Estas redes desempeñan una función crucial en los esfuerzos por compartir conocimientos y buenas prácticas, por ejemplo, gestionando servicios de asistencia o difundiendo actualizaciones periódicas en toda la organización a través de comunidades de prácticas. La Organización Internacional para las Migraciones señaló que su red de inclusión de la discapacidad había sido fundamental para animar a las oficinas en los países a contratar personal con los conocimientos pertinentes y a poner en marcha proyectos sobre inclusión de la discapacidad.



Esfera básica 2 **Inclusividad**

Figura IV
**Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 2 en 2023,
por indicador del desempeño**



La inclusividad sigue siendo la esfera básica con peores resultados, lo que refleja la persistente compartimentación de la inclusión de la discapacidad, a pesar del creciente compromiso de toda la Organización, evidente en los avances logrados en la esfera básica 1.

Los avances en el ámbito de la inclusividad dependen de la comprensión de las barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y en la ejecución de los programas, así como de la función crucial que desempeñan la accesibilidad y la consulta en la superación de dichas barreras. Muchas entidades más pequeñas, en particular las de la Secretaría y las alojadas en locales o sedes de las Naciones Unidas, dependen de orientaciones y directrices centralizadas para llevar a cabo cambios estructurales, y necesitan un apoyo considerable para abordar y mejorar la accesibilidad.

La participación significativa de las personas con discapacidad es una piedra angular de la inclusión de la discapacidad. Aunque la Estrategia ha tenido un efecto considerable en el aumento de las consultas, estas se limitan en gran medida a cuestiones específicas de la discapacidad. Muchas entidades informaron de que utilizan o adaptan las directrices sobre la consulta a las personas con discapacidad, disponibles desde 2021, que se redactaron como parte de la Estrategia. Sin embargo, el 52 % de las entidades seguía sin cumplir los requisitos de todas las esferas de consultar a las personas con discapacidad sobre todas las cuestiones.

Algunas entidades se esforzaron por realizar consultas más sistemáticas. Por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud inició un mapeo de organizaciones de personas con discapacidad, para compartirlo en toda su sede, oficinas regionales y oficinas en los países. Varias entidades colaboraron con diversas poblaciones de personas con discapacidad, principalmente jóvenes y mujeres con discapacidad y las organizaciones que los representan, en particular mediante alianzas estratégicas, memorandos de entendimiento y acuerdos de cooperación en proyectos. Algunas alianzas fueron más allá de las cuestiones específicas de la discapacidad; por ejemplo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas para la Juventud consultaron a sus asociados sobre la elaboración de los planes estratégicos de sus entidades.

Aunque el 90 % de las entidades ha completado evaluaciones de accesibilidad, el 61 % aún no ha elaborado ni aplicado políticas o estrategias sobre accesibilidad, lo que indica una falta de prioridad, a menudo debida a la falta de conocimientos sobre el alcance de la accesibilidad y cómo abordarla. En entidades donde existen políticas o estrategias, estas han permitido una evaluación más profunda de la accesibilidad, por ejemplo, en relación con las medidas de seguridad. En algunas entidades, las sólidas estructuras institucionales contribuyeron a la coordinación de las evaluaciones y el seguimiento de los avances; por ejemplo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia creó en 2023 un servicio de asistencia para ayudar a sus oficinas y programas en materia de accesibilidad física y digital. Varias entidades han establecido mecanismos de financiación, entre ellas el Fondo de Población de las Naciones Unidas, que incluye la accesibilidad como partida presupuestaria habitual en todos los proyectos de infraestructura.

Las medidas para mejorar la accesibilidad de conferencias y actos siguen siendo en gran medida específicas y voluntarias, pero algunas entidades están invirtiendo en medidas más sistemáticas y a largo plazo. La Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico elaboró una herramienta de subtítulos en

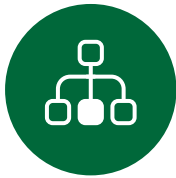
directo basada en inteligencia artificial, como solución costoeficaz para todas las reuniones intergubernamentales, mientras que la Comisión Económica y Social para Asia Occidental utiliza una plataforma de registro de reuniones accesible.

Aunque el 90 % de las entidades ha elaborado políticas o estrategias sobre ajustes razonables, solo el 28 % las está aplicando y ha establecido mecanismos de financiación para apoyar la provisión de fondos. Los fondos de las entidades oscilaban entre los 30.000 dólares de las más pequeñas y los 400.000 dólares de las más grandes. Además de mantener su propio fondo, los Voluntarios de las Naciones Unidas alentaron a los asociados de las Naciones Unidas a presupuestar 5.000 dólares adicionales por cada asignación de voluntario para ajustes razonables.

Para garantizar una aplicación uniforme en toda la Organización, en 2023 el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión puso en marcha las Directrices sobre Ajustes Razonables para la Secretaría, acompañadas de un video explicativo y seminarios web para todo el personal. Se trató de un importante paso adelante, pero sigue sin estar claro cómo deben establecer las entidades de la Secretaría los mecanismos de financiación, lo cual ralentiza el avance hacia el cumplimiento o la superación de los requisitos. El Programa Mundial de Alimentos y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe celebraron sesiones de capacitación y actos de concienciación sobre ajustes razonables y varias entidades recopilaron datos sobre solicitudes de ajustes razonables y satisfacción con su implementación.

Los avances de las entidades en relación con las adquisiciones siguen siendo especialmente dificultosos. Desde la presentación de la Estrategia, la mayoría de las entidades se ha beneficiado de las directrices sobre adquisiciones inclusivas de la discapacidad elaboradas por la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y de las actualizaciones centralizadas del Mercado General de las Naciones Unidas; gracias a ello, el 88 % informó de algún avance. Sin embargo, solo el 8 % ha establecido metas para incluir la accesibilidad como requisito en los documentos de adquisición.

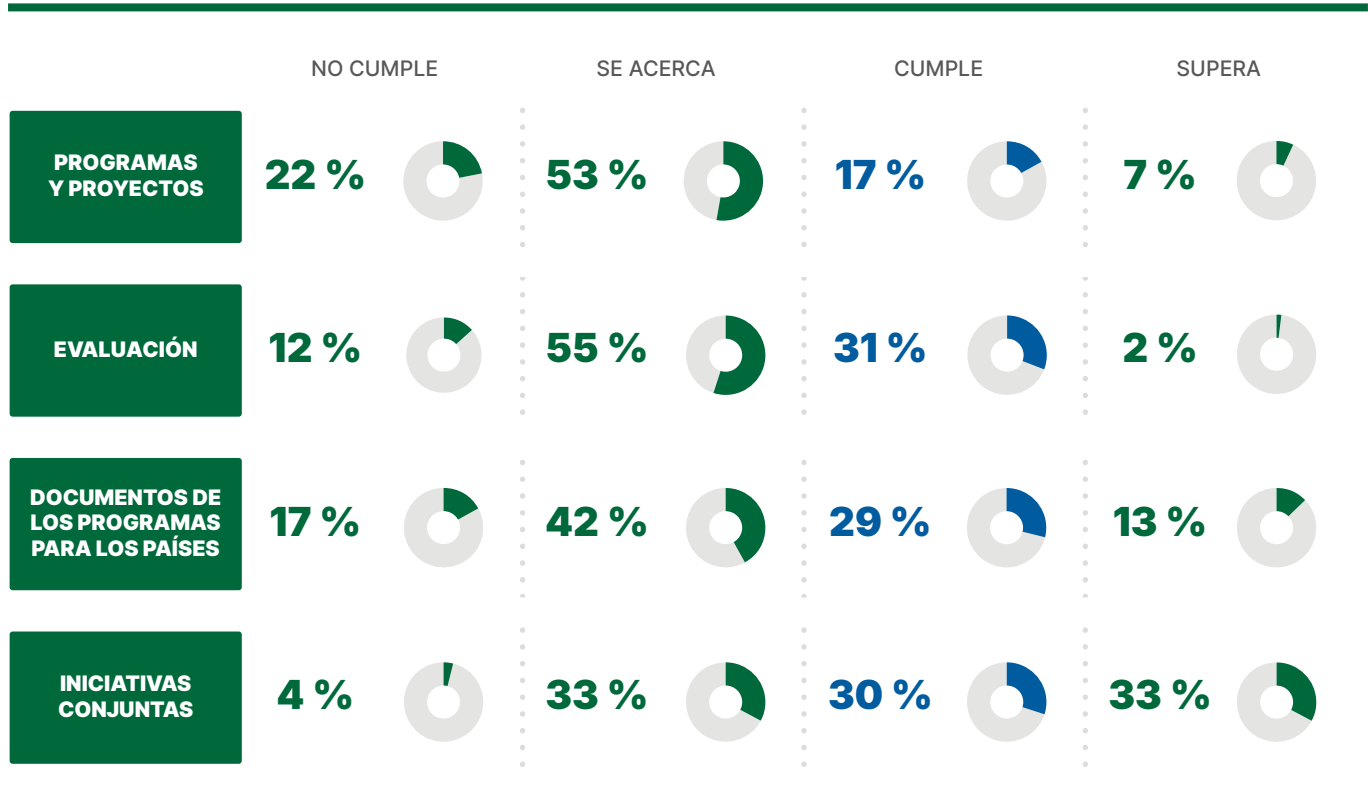
Los esfuerzos iniciales se han centrado en incorporar la inclusión de la discapacidad como criterio en las licitaciones y en encontrar proveedores inclusivos de la discapacidad. Un procedimiento operativo estándar para las entidades de la Secretaría sobre el contacto con los proveedores, publicado en 2023, adoptó la definición de proveedores inclusivos de la discapacidad de la Red de Adquisiciones. El Mercado General de las Naciones Unidas instauró una función que permite a las entidades detectar y hacer un seguimiento de las adquisiciones procedentes de este tipo de proveedores, y su panel ya muestra un aumento considerable tanto de los llamados a licitación como de las adjudicaciones. En el futuro, un mayor conocimiento de la accesibilidad y su importancia será esencial para avanzar de forma significativa en la adquisición accesible.



Esfera básica 3 Programación

Figura V

Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 3 en 2023, por indicador del desempeño



Los avances en la incorporación de la inclusión de la discapacidad en los programas muestran resultados desiguales.

La colaboración interinstitucional a través de iniciativas conjuntas siguió siendo el indicador con mejores resultados en 2023, mientras que los programas y proyectos y los documentos de los programas para los países registraron la mayor mejora, ya que un 10 % más de entidades cumplieron o superaron los requisitos en comparación con 2022. Sin embargo, los programas y proyectos siguen siendo uno de los ámbitos con peores resultados para las entidades, ya que solo el 24 % cumple o supera los requisitos. En este caso, y en el de las evaluaciones, muchas entidades han adoptado orientaciones, pero aún no las han puesto en práctica de forma sistemática.

Muchas entidades señalaron que la falta de capacidad afectaba a sus avances en este ámbito. Esta deficiencia no pueden subsanarla únicamente los especialistas en inclusión de la discapacidad. Todo el personal implicado en la ejecución y evaluación de programas debe comprender la importancia de integrar la inclusión de la discapacidad en estos procesos. Los esfuerzos de creación de capacidad deben abarcar las medidas prácticas que conlleva la aplicación, incluidas consultas más sistemáticas con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan.

El 77% de las entidades ha elaborado orientaciones sobre la integración de la inclusión de la discapacidad en los ciclos de programas y proyectos, y varias de ellas elaboraron o empezaron a utilizar nuevas orientaciones en 2023. Por ejemplo, la Oficina de las Naciones Unidas de Lucha contra el Terrorismo trabajó en un nuevo procedimiento operativo estándar con medidas ampliar para garantizar la inclusión de la discapacidad en todo el ciclo del programa o proyecto, en consonancia con su próxima política de inclusión de la discapacidad. Exige que los gestores de proyectos se aseguren de que las intervenciones sean inclusivas de la discapacidad y estén etiquetadas con un marcador de inclusión de la discapacidad, y prevé un examen técnico y de calidad para garantizar la integración de cuestiones transversales, incluida la inclusión de la discapacidad, antes de su presentación a la Junta de Examen de Programas de la entidad.

En general, la adopción de orientaciones aún no se está traduciendo en actuaciones. Solo el 24% de las entidades ha establecido objetivos mínimos para seguir y medir los avances. Algunas entidades están utilizando marcadores o etiquetas para facilitar el seguimiento de los programas inclusivos de la discapacidad. La Organización Internacional del Trabajo estableció un marcador de inclusión de la discapacidad para hacer un seguimiento de la incorporación a programas y proyectos, mientras que el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) utilizó su proceso de examen de proyectos no solo para evaluar hasta qué punto se integra la inclusión de la discapacidad, sino también para recomendar medidas encaminadas a hacerla más transversal, tal como estipulan el Marco de Resultados del Plan Estratégico y el Sistema de Salvaguardias Ambientales y Sociales de la entidad.

La Estrategia ha animado a las entidades a dar primeros pasos importantes hacia la integración de la discapacidad en las evaluaciones, lo que es fundamental para promover la rendición de cuentas y el aprendizaje institucionales y para reforzar la programación inclusiva de la discapacidad. El 88% de las entidades han adoptado directrices para abordar la inclusión en las evaluaciones, y se han beneficiado en parte de las directrices en materia de integración para la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones y la presentación de informes del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, publicadas en 2022.

Aun así, los compromisos establecidos en los planes estratégicos todavía no se han llevado a la práctica. Solo el 33% de las entidades ha incorporado la discapacidad a sus procesos de evaluación. Por ejemplo, aunque todos los informes de evaluación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de 2023 incluían la discapacidad en sus mandatos, solo el 55% contenía conclusiones sobre la inclusión de la discapacidad, debido a las dificultades para recopilar datos suficientes para analizarlos y fundamentar las recomendaciones.

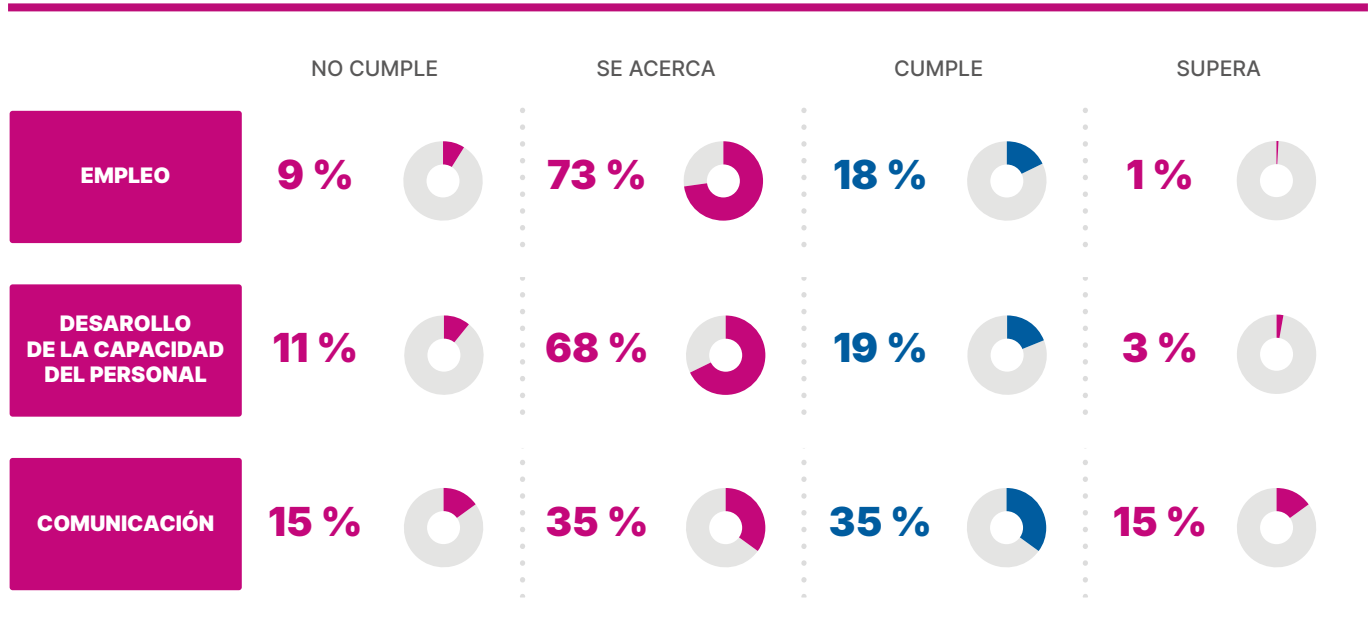
Las entidades están empezando a reflejar la inclusión de la discapacidad en los documentos de los programas para los países, en algunos casos de forma explícitamente armonizada con los marcos de cooperación. El 84 % de las entidades han incorporado la inclusión de la discapacidad a sus orientaciones sobre los documentos de los programas para los países, pero solo el 56 % incluyó el análisis y la programación sobre la inclusión de la discapacidad en todos esos documentos. Un examen de los planes estratégicos para los países realizado por el Programa Mundial de Alimentos reveló que el 83 % de ellos obtuvieron una puntuación “media” o “superior a la media” en la incorporación de la inclusión de la discapacidad en cuanto a datos y pruebas, alianzas con organizaciones de personas con discapacidad y estrategia y resultados, lo que supone un aumento considerable respecto a 2020, cuando muy pocos mencionaban siquiera la discapacidad. La mejora se atribuyó a una mayor concienciación entre el personal encargado de los datos, la gestión de programas, el seguimiento y la evaluación y las oficinas en los países. Al mismo tiempo, el examen señaló que se podía mejorar la programación basada en datos y la cooperación con las organizaciones de personas con discapacidad.

Las iniciativas conjuntas en materia de inclusión de la discapacidad siguen siendo el ámbito de mejor desempeño de las entidades, lo que refleja el papel de la Estrategia en el apoyo a la acción coordinada necesaria para impulsar la transversalidad. En 2023, el 63 % de las entidades contaban con al menos un programa conjunto inclusivo de la discapacidad y participaban activamente en mecanismos de coordinación interinstitucional sobre inclusión de la discapacidad, con lo que cumplían o superaban los requisitos en este ámbito. Las iniciativas conjuntas abarcaron diversos ámbitos, como la creación de una metodología para implicar a las personas con discapacidad en el proceso de paz en Colombia, la elaboración y mejora de las políticas nacionales sobre accesibilidad digital en los Estados árabes y la protección de los niños con discapacidad en los conflictos armados.



Esfera básica 4 Cultura institucional

Figura VI
Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 4 en 2023,
por indicador del desempeño



Aunque son evidentes los avances en materia de comunicación inclusiva de la discapacidad, existen pocas pruebas de que haya aumentado la cantidad de personal con discapacidad que trabaja en la Organización y hay escasos esfuerzos por garantizar que todo el personal adquiera conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad.

Junto con el personal directivo superior, estos aspectos de la cultura institucional desempeñan una función crucial en el cambio de mentalidad del personal y en su comprensión de la importancia de la inclusión de la discapacidad. Contratar a más personas con discapacidad, ampliar los conocimientos colectivos y asegurarse de que las personas con discapacidad estén representadas en las comunicaciones generales serán medidas esenciales para el éxito de la Estrategia.

Aunque el 91 % de las entidades cuenta con una política o estrategia para atraer, contratar, retener y promover el desarrollo profesional de los empleados con discapacidad, es necesario un esfuerzo concertado para contratar a

más personas con discapacidad y asegurarse de que disfruten de un nivel de satisfacción y bienestar igual al del resto del personal. Las antiguas deficiencias en el calendario de las encuestas sobre la implicación del personal han limitado los datos de que se dispone para evaluar los avances en materia de satisfacción.

En última instancia, no se sabe cuántos funcionarios con discapacidad trabajan en el sistema de las Naciones Unidas. En las orientaciones para que las entidades evalúen sus avances hacia el objetivo de incrementar ese número se propone fijar metas ambiciosas. En 2023, la nueva Política y Estrategia de Inclusión de la Discapacidad del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia manifestó el compromiso de incrementar el número de empleados con discapacidad hasta el 7 % en 2030. Varias entidades llevaron a cabo actividades de divulgación específicas para contratar a candidatos con discapacidad celebrando ferias de empleo y colaborando con organizaciones de personas con discapacidad para anunciar las vacantes.

Como resultado de la Estrategia, ahora hay innumerables oportunidades de formación disponibles en todo el sistema de las Naciones Unidas para desarrollar la capacidad del personal en materia de inclusión de la discapacidad, y el 92 % de las entidades informaron de que la capacitación y los recursos de aprendizaje estaban a disposición de todo el personal. Varias entidades, entre ellas el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, han hecho obligatoria la capacitación sobre inclusión de la discapacidad para todo el personal o para determinadas categorías, como el personal directivo superior o el personal de recursos humanos. Algunas entidades, entre ellas la Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos, informaron de altas tasas de finalización, pero otras citaron una baja participación incluso después de hacer obligatoria la formación. Varias entidades señalaron que la escasa prioridad y concienciación del personal directivo, junto con la limitada capacidad para supervisar la finalización de la capacitación, afectaba a los avances en este ámbito.

Las entidades siguieron avanzando en la incorporación de la discapacidad a sus comunicaciones. En el año programático 2023, el 85 % de las entidades contaba con directrices o procedimientos para la comunicación interna y externa inclusivos de la discapacidad, y el 50 % mostraba regularmente a personas con discapacidad en sus comunicaciones generales. Algunas señalaron la necesidad de redoblar los esfuerzos por facilitar comunicaciones inclusivas de la discapacidad, por ejemplo, proporcionando más fotos de archivo que representasen a diversas personas con discapacidad participando en distintas actividades. Ello indica que las entidades de todo el sistema podrían beneficiarse de la experiencia en inclusión de la discapacidad —y de más personas con discapacidad— dentro de sus funciones de comunicación.

B

Rendición de cuentas a escala nacional

Desde 2022, se han acelerado los avances de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la aplicación de la Estrategia. En 2023, los 132 equipos en los países presentaron informes con arreglo al sistema de calificación del desempeño por cuarto año consecutivo. En conjunto, cumplieron o superaron los requisitos para el 41% de los indicadores, frente al 29% en 2022, y los que superaban los requisitos aumentaron un 5%. Los equipos en los países no cumplieron los requisitos para el 22% de los indicadores, lo que supone una mejora considerable con respecto al 35% de 2022.

Figura VII
Comparación de las calificaciones generales de los equipos de las Naciones Unidas en los países, de 2020 a 2023

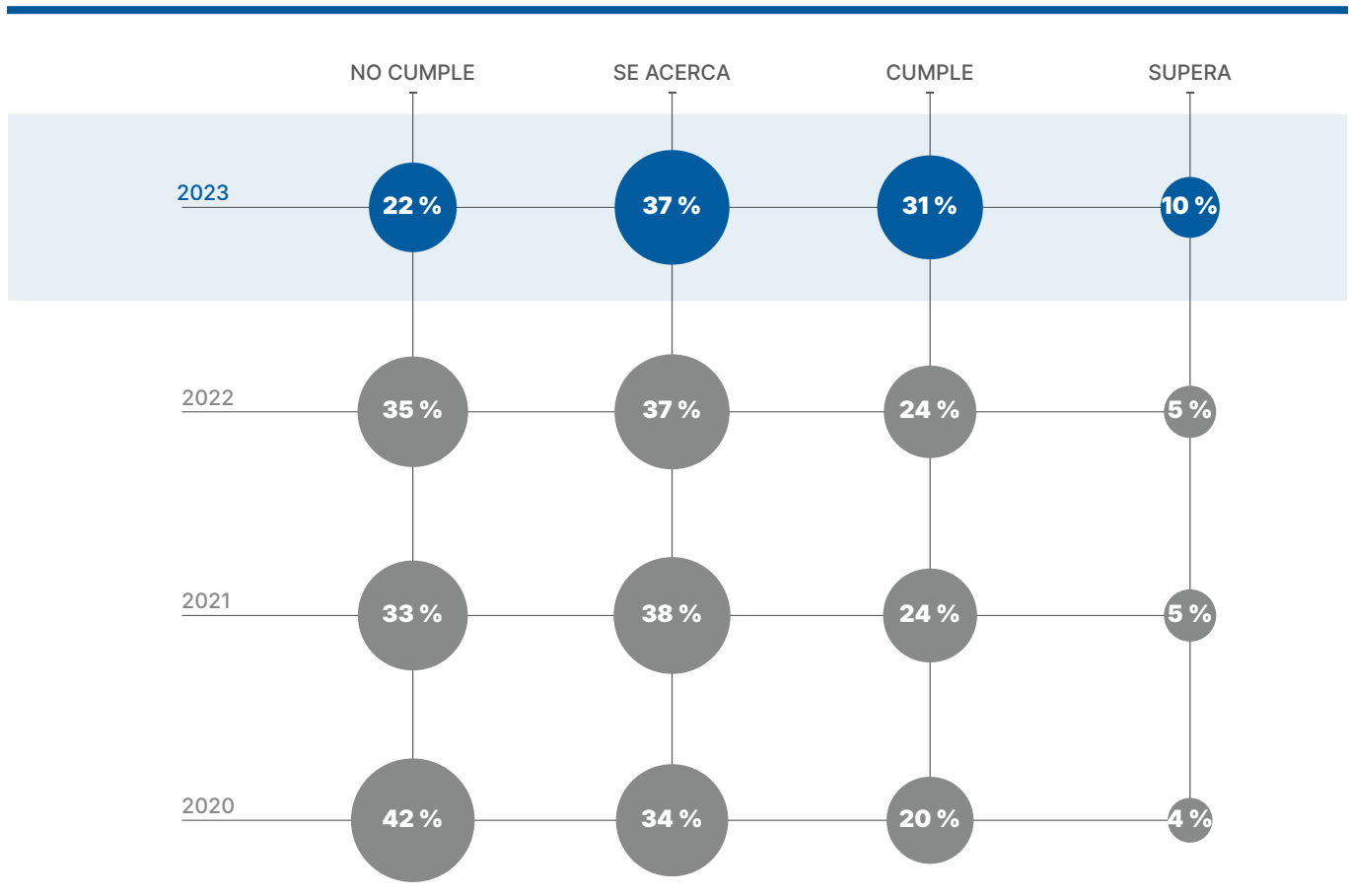
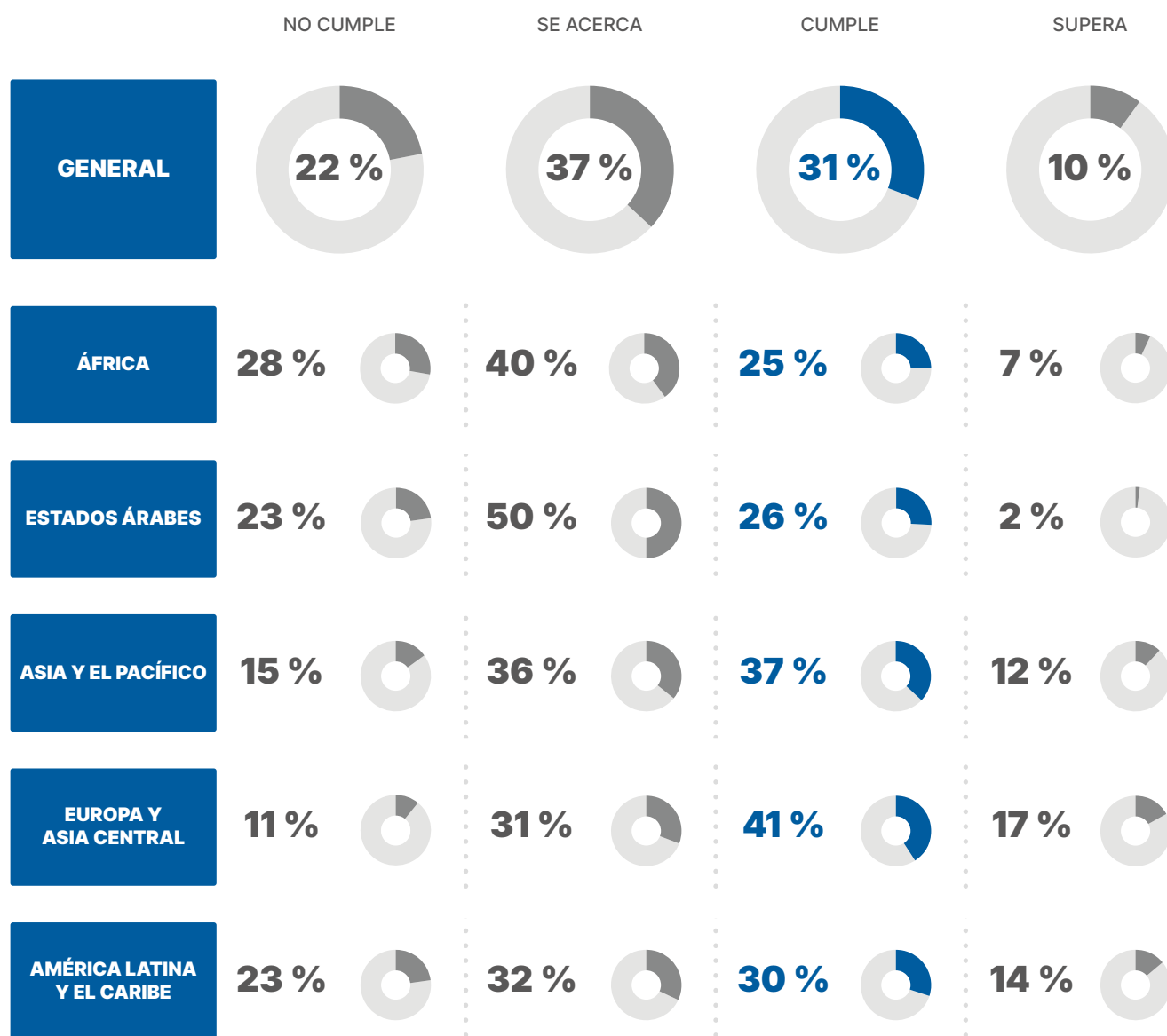


Figura VIII

Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en 2023, por región



Si bien la mayoría de las regiones ha experimentado un estancamiento o un ligero retroceso de 2021 a 2022, las calificaciones de los equipos en los países en 2023 muestran una renovada tendencia al alza en la implantación en todas las regiones.

Los equipos en los países de Europa y Asia Central cumplieron o superaron los requisitos en una proporción más alta de indicadores. Los mayores avances se observaron en la región de Asia-Pacífico y en América Latina y el Caribe, siendo en esta última donde más creció el número de equipos en los países que superaron los requisitos. Los equipos en los países de África y los Estados árabes también lograron algunos avances. El número de indicadores en los que los equipos en los países no cumplieron los requisitos disminuyó en todas las regiones.

Las comisiones regionales y los equipos en los países colaboran cada vez más para aunar esfuerzos en pro de la inclusión de la discapacidad. Por ejemplo, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental colaboró con el equipo en el Líbano para elaborar un mapa de prácticas de recursos humanos inclusivas de la discapacidad y codiseñar una estrategia de divulgación para contratar a candidatos con discapacidad, junto con tres organismos de las Naciones Unidas y organizaciones de personas con discapacidad.

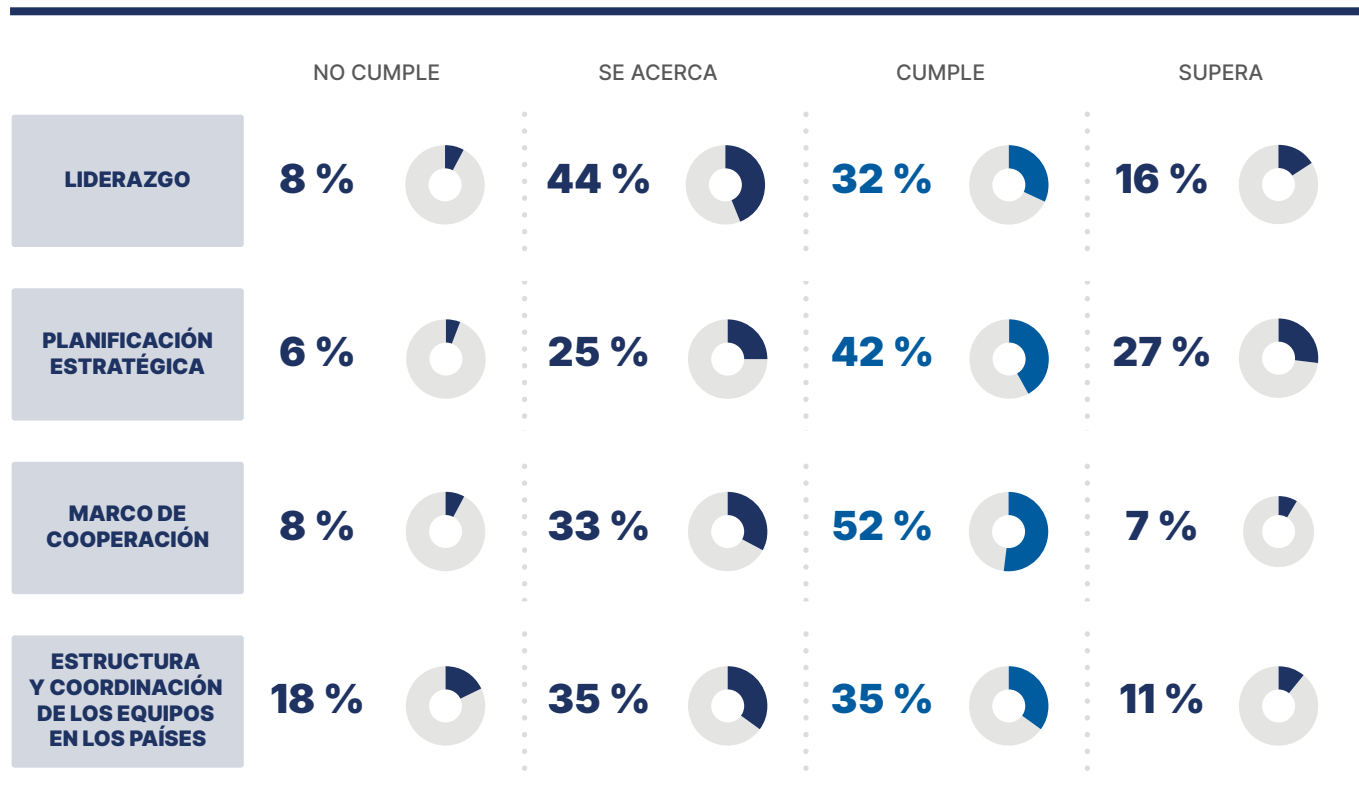


Esfera básica 1

Liderazgo, planificación estratégica y gestión

Figura IX

Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 1 en 2023, por indicador del desempeño



Los equipos en los países, al igual que las entidades, obtuvieron los mejores resultados en la esfera de liderazgo, planificación estratégica y gestión.

Han aprovechado los nuevos ciclos del marco de cooperación para incorporar la inclusión de la discapacidad a todos sus procesos de planificación estratégica, lo que está sentando las bases para avanzar en otros ámbitos.

El personal directivo de los equipos en los países avanzó considerablemente en cuanto a las muestras de su determinación de defender la inclusión de la discapacidad, y el 48 % de los equipos en los países cumplieron o superaron los requisitos en este ámbito. Los coordinadores residentes y los jefes de organismo de un número cada vez mayor de equipos en los países utilizaron

sus comunicaciones internas y públicas para concienciar sobre los derechos de las personas con discapacidad y promover actuaciones en favor de la inclusión, especialmente en torno al Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Más equipos en los países hicieron de la inclusión de la discapacidad un tema permanente o recurrente del programa de las reuniones de jefes de organismos, mientras que unos pocos la incorporaron al plan de trabajo de la oficina del/de la coordinador(a) residente o al sistema de evaluación de la actuación profesional. Aun así, es necesario un compromiso más sistemático para impulsar la aplicación de la Estrategia en todos los equipos en los países, junto con una mayor incorporación de la inclusión de la discapacidad a las medidas de liderazgo.

La planificación estratégica sigue siendo el ámbito de mejor desempeño entre los equipos en los países, a medida que la inclusión de la discapacidad se incorpora a los análisis comunes sobre países de manera más sistemática y coherente. El 92 % de los equipos en los países incluyeron un análisis de la situación de las personas con discapacidad en sus análisis comunes sobre países y algunos, como Malawi y Tuvalu, examinaron el impacto de factores como la edad, el sexo, la ubicación geográfica y la etnia en los derechos de las personas con discapacidad. Algunos equipos en los países llevaron a cabo sus análisis comunes sobre países en consulta con organizaciones de personas con discapacidad. El 27 % superó los requisitos al incorporar la inclusión de la discapacidad a las actualizaciones de los análisis comunes sobre países.

La incorporación de la inclusión de la discapacidad a los análisis comunes sobre países está impulsando su integración en los marcos de cooperación con los Gobiernos. El 92 % de los equipos en los países incluyeron un compromiso explícito con los derechos de las personas con discapacidad en sus marcos de cooperación, mientras que el 59 % incorporó la inclusión de la discapacidad a las áreas de resultados y los planes de trabajo conjuntos. A medida que más equipos en los países integran la inclusión de la discapacidad en múltiples áreas temáticas, muchos desglosan los indicadores de resultados o productos por discapacidad, sexo y edad, e incorporan la atención a las personas con discapacidad a los resultados centrados en las poblaciones vulnerables. Varios equipos en los países consultaron a organizaciones de personas con discapacidad para elaborar sus marcos de cooperación; Honduras, Sri Lanka y Ucrania señalaron a las organizaciones de personas con discapacidad como asociadas clave en la implementación.

En relación con la organización institucional, el 82 % de los equipos en los países han establecido un mecanismo interno de coordinación de la inclusión de la discapacidad. Sin embargo, solo el 46 % se aseguró de que estos mecanismos realizaran aportaciones sustantivas a lo largo del ciclo del marco de cooperación en consulta con organizaciones de personas con discapacidad. Los mecanismos de coordinación en materia de discapacidad hicieron contribuciones vitales abogando por un aumento de la financiación; garantizando la inclusión de la discapacidad en la planificación humanitaria; facilitando las auditorías de accesibilidad; creando oportunidades de desarrollo de capacidades para el personal; y cooperando con organizaciones de personas con discapacidad. Varios equipos en los países incorporaron a organizaciones de personas con discapacidad a los comités directivos conjuntos de los marcos de cooperación, para asegurarse de que la opinión de las personas con discapacidad se tuviera en cuenta sistemáticamente en la toma de decisiones.

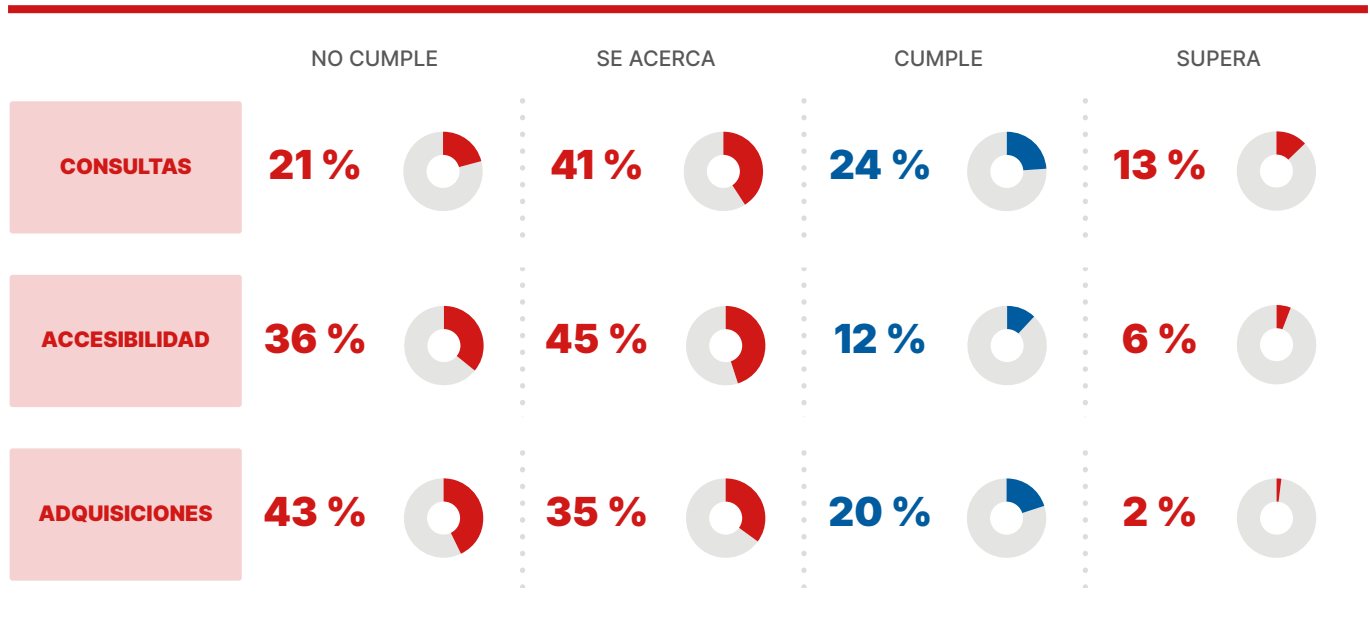


Esfera básica 2

Inclusividad

Figura X

Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 2 en 2023, por indicador del desempeño



La consulta y la accesibilidad son condiciones previas para la inclusión de la discapacidad pero, como en el caso de las entidades, los equipos en los países avanzan lentamente en este ámbito.

Aunque las consultas han aumentado en general, siguen siendo en gran medida específicas y los equipos en los países no suelen colaborar con organizaciones de personas con discapacidad en todos los ámbitos de su labor. Los ámbitos de la accesibilidad y las adquisiciones han seguido planteando problemas. Las directrices para todo el sistema a nivel de sede, aunque no estén dirigidas específicamente a los equipos en los países, pueden servir de apoyo, y la implantación de servicios comunes inclusivos de la discapacidad en relación con la estrategia de operaciones institucionales 2.0 puede facilitar los esfuerzos por ofrecer operaciones institucionales inclusivas de la discapacidad.

Las consultas con organizaciones de personas con discapacidad aumentaron en 2023, y el 79 % de los equipos en los países informaron de al menos una consulta anual. Varios equipos en los países sistematizaron su compromiso estableciendo consejos asesores o consultivos, como en Guatemala, o incluyendo

a organizaciones de personas con discapacidad en grupos de trabajo sobre inclusión de la discapacidad u otros mecanismos de coordinación. Los equipos en los países realizaron avances significativos en la consulta a estas organizaciones a lo largo del ciclo del marco de cooperación: el 47 % amplió su colaboración para abordar muchos ámbitos de los programas y las operaciones, por ejemplo, en relación con las emergencias humanitarias, mientras que el 13 % estableció alianzas con organizaciones de personas con discapacidad. En Bahrein, Bangladesh, Belarús, Kirguistán, Jordania, Nepal, Tayikistán, Turkmenistán y Uganda se intentó colaborar con diversas organizaciones y personas con discapacidad, en su mayoría dirigidas por mujeres y jóvenes.

Tras tres años de estancamiento, en 2023 se observaron algunos avances en materia de accesibilidad. El 63 % de los equipos en los países han realizado evaluaciones de referencia de la accesibilidad física y digital, y algunos han aprovechado el traslado a nuevas instalaciones o la ampliación de las existentes para avanzar en la accesibilidad física. Varios consultaron a organizaciones de personas con discapacidad o a personal con discapacidad para facilitar las evaluaciones de la accesibilidad. Aun así, el 45 % de los equipos en los países siguieron teniendo dificultades para elaborar planes de accesibilidad, mientras que el 36 % todavía no ha realizado auditorías integrales de accesibilidad ni ha empezado a hacer un seguimiento de las solicitudes de ajustes razonables.

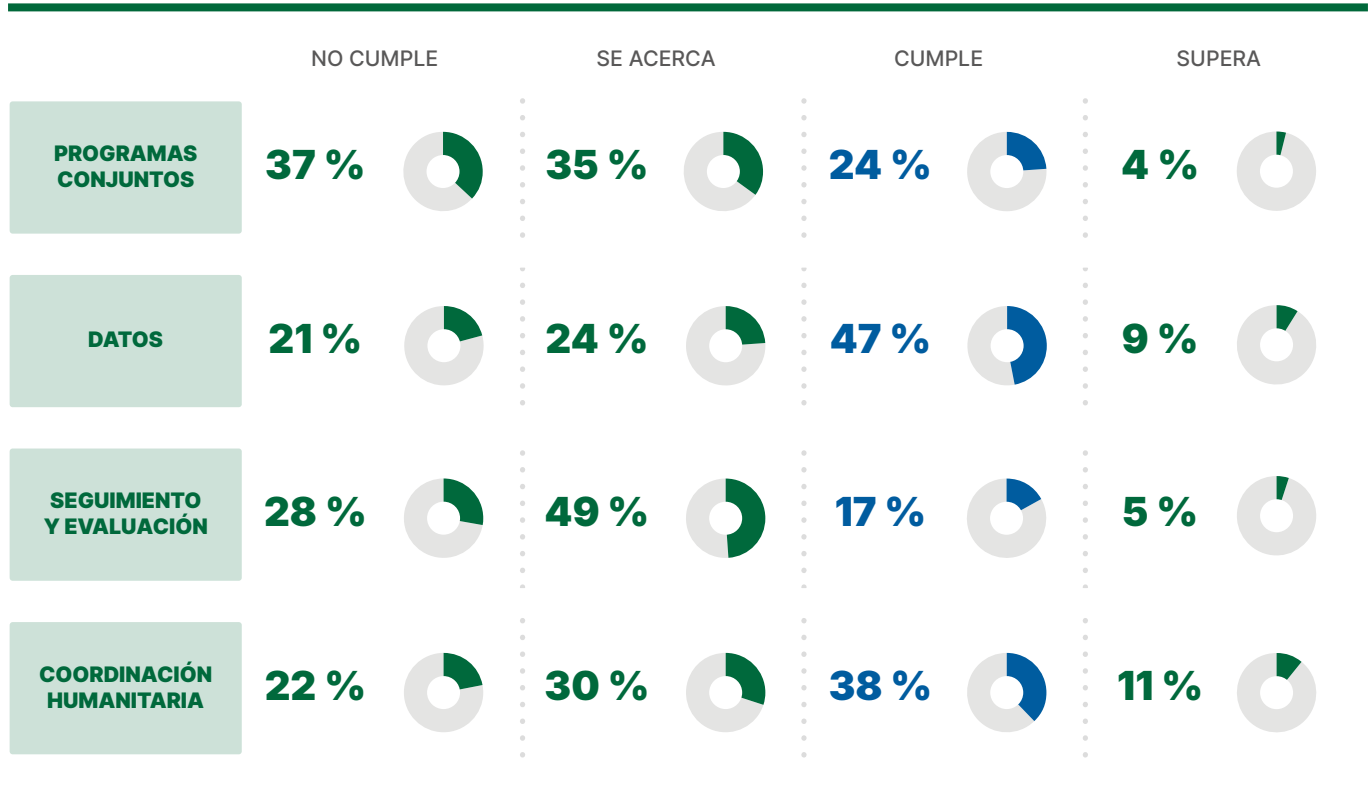
Las medidas para abordar la inclusión de la discapacidad en las prácticas de adquisición se están quedando muy atrás. El 43 % de los equipos en los países aún no han tomado medidas iniciales teniendo en cuenta la accesibilidad en la adquisición de bienes y servicios externos. Los equipos en Camboya, Costa Rica, la India, Indonesia, Kazajstán y Viet Nam elaboraron listas de comprobación de accesibilidad para la adquisición de bienes, servicios o locales, mientras que los equipos en Gambia, Guyana, Macedonia del Norte y Turkmenistán colaboraron con organizaciones de personas con discapacidad para encontrar locales accesibles o empresas que fueran propiedad de personas con discapacidad o estuvieran gestionados por ellas. Solo el 22 % de los equipos en los países incluyeron la accesibilidad como criterio obligatorio en el examen periódico de las instalaciones exteriores autorizadas por las Naciones Unidas.



Esfera básica 3 Programación

Figura XI

Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 3 en 2023, por indicador del desempeño



Al igual que las entidades, los equipos en los países han obtenido resultados desiguales en la inclusión de la discapacidad en los programas.

Los avances en la planificación estratégica han permitido a los equipos en los países realizar progresos importantes en materia de datos inclusivos de la discapacidad, así como avances prometedores en el seguimiento y la evaluación. La inclusión en la planificación humanitaria también ha progresado. Pero la inclusión de la discapacidad en la programación conjunta ha avanzado lentamente, y las iniciativas se han limitado en gran medida a la programación específica. Aunque los esfuerzos específicos son importantes para abordar las barreras específicas con las que se encuentran las personas con discapacidad, la transversalidad de la inclusión de la discapacidad en todos los programas es esencial para cumplir el compromiso de no dejar a nadie atrás.

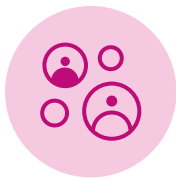
Solo el 35 % de los equipos en los países abordaron la inclusión de la discapacidad en sus nuevos programas conjuntos. Además, el 24 % tomó medidas prácticas para incorporar la inclusión de la discapacidad a algunos de sus programas conjuntos en curso y tenía en marcha un proyecto específico sobre inclusión de la discapacidad. Algunos equipos en los países incorporaron la inclusión de la discapacidad a los programas conjuntos a través del Fondo para la Consolidación de la Paz o de la Iniciativa Spotlight, pero la mayor parte de la programación conjunta relacionada con la discapacidad se llevó a cabo a través de la Alianza de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad. Aunque hay que reconocer estos avances, el 37 % de los equipos en los países no cumplieron los requisitos en este ámbito, lo que pone de manifiesto la urgente necesidad de redoblar los esfuerzos por incorporar la inclusión de la discapacidad a los nuevos programas conjuntos.

Los equipos en los países avanzaron considerablemente en el fortalecimiento de los datos sobre personas con discapacidad. El 55 % ha estudiado los datos disponibles y ha trabajado con asociados gubernamentales para subsanar la falta de información, por ejemplo, mediante el apoyo a las bases de datos nacionales sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Ello representa un incremento del 12 % respecto a 2022. Para mejorar la disponibilidad de datos desglosados por discapacidad, sexo, edad, residencia rural/urbana y situación migratoria, varios equipos en los países llevaron a cabo actividades de creación de capacidad para las oficinas nacionales de estadística en materia de recopilación, análisis y difusión de datos; organizaron consultas con organizaciones de personas con discapacidad; y abogaron ante los Gobiernos por la incorporación de las preguntas del Grupo de Washington³ a los censos y encuestas nacionales. El equipo en el Irán utilizó los intercambios de cooperación Sur-Sur y triangular como punto de partida para incluir las preguntas en el siguiente censo del país. Los equipos en China, Indonesia y Montenegro trabajaron para promover el intercambio de datos inclusivos de la discapacidad, tanto dentro del equipo en el país como con el Gobierno.

Los logros de los equipos en los países en cuanto a incorporación de la inclusión de la discapacidad a sus marcos de cooperación están empezando a permitir avanzar hacia un seguimiento y una evaluación inclusivos de la discapacidad. El 72 % de los equipos en los países evaluaron en sus informes anuales los progresos realizados en la consecución de resultados relacionados con la discapacidad. Además, el 56 % ofreció formación a sus grupos de seguimiento y evaluación, lo que indica que la adopción de indicadores de inclusión de la discapacidad está impulsando una mayor demanda de este tipo de capacitación. Las evaluaciones de los marcos de cooperación en el Brasil, Colombia y la India abordaron los avances en materia de inclusión de la discapacidad, con respuestas de la administración que respaldaban medidas para mejorar la aplicación. Rwanda colaboró con las organizaciones de personas con discapacidad en la evaluación de su marco de cooperación para 2018-2024.

3 El cuestionario sobre la discapacidad del Grupo de Washington sobre Estadísticas de la Discapacidad permite recopilar datos sobre discapacidad comparables a escala internacional.

Ha progresado la incorporación de la inclusión de la discapacidad a la planificación de las emergencias humanitarias. El 48 % de los equipos en los países abordaron los riesgos específicos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en sus planes de preparación y respuesta ante emergencias, un 14 % más que en 2022. Varios equipos en los países desglosaron los datos por discapacidad en sus planes de respuesta humanitaria —lo que es fundamental para evaluar la magnitud de las necesidades y poner en marcha intervenciones específicas para atenderlas— e incorporaron la inclusión de la discapacidad a la planificación de la preparación y la respuesta. En Ghana, se examinó la lista interinstitucional de comprobación de evaluación rápida para centrarse más en las personas con discapacidad. Las organizaciones de personas con discapacidad participaron en procesos de planificación o mecanismos de coordinación en varios equipos en los países, como en el Camerún, la oficina multipaís de Fiji, México, Moldova, Mozambique y Myanmar.

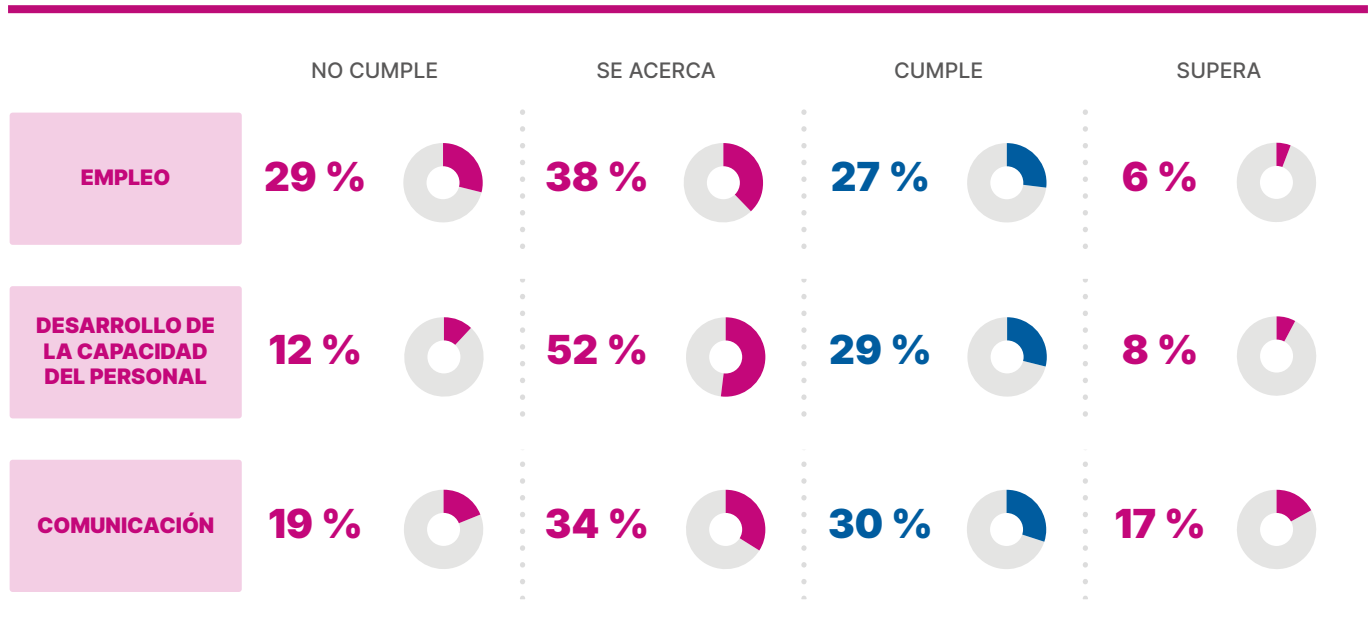


Esfera básica 4

Cultura institucional

Figura XII

Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 4 en 2023, por indicador del desempeño



Aunque cada vez más equipos en los países muestran a personas con discapacidad en sus comunicaciones, los avances han sido más lentos en los ámbitos del empleo y el desarrollo de capacidades.

Emplear a más personas con discapacidad es fundamental para garantizar que los equipos en los países reflejen la diversidad de las comunidades a las que sirven, y el desarrollo de las capacidades del personal en materia de inclusión de la discapacidad es un requisito previo para adoptar medidas eficaces que permitan contratar a más personas con discapacidad y garantizar que puedan participar en los lugares de trabajo en igualdad de condiciones con los demás. Al mismo tiempo, la incorporación de la inclusión de la discapacidad a las comunicaciones contribuye a la visibilidad y la actuación en todos los ámbitos de la Estrategia.

La mayoría de los equipos en los países aún no han tomado medidas importantes para apoyar al creciente número de empleados con discapacidad. Aunque el 71 % ha adoptado una declaración de no discriminación específica para las personas con discapacidad o las ha incluido en declaraciones más amplias, el 67 % aún no ha adoptado medidas específicas para garantizar que los anuncios de vacantes lleguen a las personas con discapacidad.

Algunos equipos en los países adoptaron medidas prometedoras, aunque no sistemáticas, para que sus prácticas de recursos humanos fueran inclusivas de la discapacidad y se contratara a más personas con discapacidad. Varios equipos en los países colaboraron con organizaciones de personas con discapacidad para difundir los anuncios de vacantes entre este colectivo, en algunos casos utilizando bases de datos de graduados universitarios o profesionales con discapacidad. Los equipos en Albania, Armenia, Costa Rica, Ghana, la India y la República Unida de Tanzania llevaron a cabo exámenes de la situación de discapacidad de sus empleados y consultores. Aprovechando las sinergias con los esfuerzos por fomentar la igualdad de género, Ghana adaptó una herramienta de género y discapacidad del Fondo de Población de las Naciones Unidas para recopilar esos datos, mientras que Costa Rica incluyó la condición de discapacidad en su mecanismo bianual de paridad de género.

Si bien el 89 % de los equipos en los países informaron de que el personal disponía de materiales de formación y aprendizaje, solo el 37 % llevó a cabo sesiones de capacitación interinstitucionales en colaboración con organizaciones de personas con discapacidad, que son oportunidades vitales para el intercambio entre pares y ayudan a profundizar en las capacidades de todo el equipo en el país para actuar como uno solo en la inclusión de la discapacidad. Solo el 8 % de los equipos en los países informaron de que la mayoría del personal, incluido el personal superior, había participado en una formación sobre inclusión de la discapacidad al menos una vez durante el ciclo del marco de cooperación. El equipo en Kosovo⁴ informó de que todo el personal está obligado a formarse sobre los derechos de las personas con discapacidad y el trabajo con personas con discapacidad, mientras que los equipos en el Congo, Montenegro y Tailandia informaron de que la mayoría de su personal participó en sesiones de capacitación sobre inclusión de la discapacidad en 2023, y Tailandia notificó una representación sustancial del personal superior. En Filipinas, se organizó una sesión de capacitación sobre la transversalidad de la inclusión de la discapacidad, en colaboración con organizaciones de personas con discapacidad, y el equipo en el país tiene previsto que la siguiente actividad de formación incluya a la mayoría del personal superior.

Más equipos en los países abordaron la inclusión de la discapacidad en sus comunicaciones y actividades de promoción. El 47 % la integró en el plan de trabajo anual de su grupo de comunicación interinstitucional, y algunos citaron las Directrices de las Naciones Unidas para una Comunicación Inclusiva de la Discapacidad como facilitadoras de sus esfuerzos. El 17 % emprendió campañas públicas para aumentar la visibilidad de las personas con discapacidad y concienciar sobre sus derechos, por ejemplo, mediante exposiciones fotográficas públicas y medios sociales. Los equipos en Kirguistán, el Líbano, Tailandia, Uganda y Uzbekistán centraron sus comunicaciones y actividades de promoción para los 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género en los mayores

4 Las referencias a Kosovo deben entenderse en el contexto de la resolución [1244 \(1999\)](#) del Consejo de Seguridad.

riesgos a los que se enfrentan las mujeres y las niñas con discapacidad, mientras que el equipo en la República Centroafricana incorporó la inclusión de la discapacidad a sus comunicaciones para la campaña del Secretario General para acabar con la violencia contra las mujeres y las niñas. Al mismo tiempo, el 19% de los equipos en los países aún no tienen en cuenta la inclusión de la discapacidad en sus comunicaciones, o adoptan un enfoque limitado, la mayoría de las veces solo en actividades en torno al Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

Coordinación interinstitucional

Desde su presentación, la Estrategia ha reforzado la coordinación interinstitucional en materia de inclusión de la discapacidad, lo que ha sido un motor clave de los avances en la incorporación de la inclusión de la discapacidad a los programas y operaciones. La participación en mecanismos interinstitucionales ha sido especialmente crucial para apoyar a los puntos focales de entidades más pequeñas y los equipos en los países sin redes propias. Por ejemplo, las entidades de la Secretaría se han beneficiado de una red copresidida por el Departamento de Apoyo Operacional y el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión que ofrece orientación y apoyo sobre una serie de cuestiones relacionadas con la aplicación de la Estrategia.

La colaboración interinstitucional ha sido clave para incorporar la inclusión de la discapacidad a otras áreas prioritarias, como la juventud y el género, y crear plataformas de acción sinérgica para abordar los factores interseccionales de discriminación y exclusión. El equipo de tareas Youth2030 sobre la juventud con discapacidad, que conecta con redes sobre género y otras cuestiones transversales, ha sido decisivo para impulsar la participación de los jóvenes con discapacidad en las Naciones Unidas y otros foros internacionales. En 2023, llevó a cabo una investigación mundial sobre la participación de los jóvenes con discapacidad en los espacios de toma de decisiones, y generó un importante recurso para los esfuerzos de la Organización por aumentar las consultas con diversas poblaciones de personas con discapacidad.

El Grupo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y la Inclusión de la Discapacidad, convocado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, promueve un enfoque interseccional de la inclusión de la discapacidad. En 2023, facilitó la elaboración de una declaración interinstitucional sobre la violencia contra las niñas con discapacidad y ahora está señalando oportunidades para aprovechar prácticas prometedoras de incorporación de la perspectiva de género e interseccionalidad en la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

La Alianza de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con Discapacidad reúne a 11 entidades de las Naciones Unidas, Gobiernos, organizaciones de personas con discapacidad y la sociedad civil en general para respaldar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y un desarrollo sostenible inclusivo de la discapacidad. En 2023, la Alianza apoyó 50 programas nacionales y 7 programas multinacionales, incluidas respuestas humanitarias inclusivas de la discapacidad, por ejemplo en Ucrania.

D

Fomentar la capacidad en todo el sistema

Bajo la dirección de la Vicesecretaría General, el Equipo de Inclusión de la Discapacidad de la Oficina Ejecutiva del Secretario General sigue desempeñando una función crucial para respaldar y supervisar la aplicación de la Estrategia en todo el sistema. El Equipo proporciona conocimientos especializados, apoyo técnico específico y formación a los puntos focales sobre discapacidad y al personal en general.

Junto a la Oficina de Coordinación del Desarrollo, el Equipo prestó apoyo específico a 13 equipos en los países para actividades de ejecución en 2022 y 2023. Los equipos en los países de este grupo, que representan a todas las regiones, cumplieron o superaron los requisitos del 61 % de los indicadores, frente al 53 % de 2022. En respuesta a la demanda de capacitación específica, se organizó un taller para los puntos focales sobre discapacidad de 36 equipos en los países y oficinas de coordinadores residentes en África. Mediante la colaboración entre pares y el apoyo para elaborar planes de acción, el taller contribuyó al progreso entre los equipos en los países de la región, que cumplieron o superaron los requisitos para el 32 % de los indicadores en 2023, frente al 23 % de 2022.

En alianza con la Organización Internacional del Trabajo y organizaciones de personas con discapacidad, el Equipo de Inclusión de la Discapacidad ofreció en 2023 un curso de profundización para mejorar los conocimientos sobre inclusión de la discapacidad entre los puntos focales de discapacidad y otras personas que trabajan directamente en la aplicación de la Estrategia. Al mismo tiempo, el curso en línea “La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad: de la palabra a la acción”, diseñado para aumentar los conocimientos y la concienciación del personal en general, amplió su alcance gracias al aumento de inscripciones y a las versiones en otros idiomas. Los participantes en ambas actividades de capacitación las valoraron muy positivamente en términos de pertinencia y aplicabilidad a su trabajo.

Estos esfuerzos de desarrollo de capacidades y conocimientos han facilitado una comprensión más profunda de la inclusión de la discapacidad y la difusión de conocimientos prácticos sobre cómo aplicar la Estrategia. La tendencia al alza en el desempeño tanto a nivel de los equipos en los países como de las entidades, junto con el aumento de la participación en las redes de puntos focales de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y la presentación de informes anuales sobre la aplicación de la Estrategia, demuestran claramente que las iniciativas están dando resultados y que las inversiones en mejora de la capacidad deben continuar.

4. Conclusiones y recomendaciones

Cumplir el compromiso de no dejar a nadie atrás exige que las Naciones Unidas integren la inclusión de la discapacidad en el núcleo de su cultura institucional y garanticen su sostenibilidad en todo el sistema, a largo plazo. Exige a los Estados Miembros que incluyan a las personas con discapacidad en todas las iniciativas encaminadas a impulsar la Agenda 2030 y hacer efectivos sus derechos, en consonancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El sistema de las Naciones Unidas ha realizado progresos notables en muchos ámbitos de la Estrategia, algunos partiendo de una base de referencia muy baja. Sin embargo, el sistema no cumple los requisitos para más de la mitad de los indicadores. Las buenas prácticas en toda la Organización e iniciativas como Naciones Unidas 2.0 ofrecen amplias oportunidades para acelerar la materialización de todo el potencial de la Estrategia e institucionalizar la inclusión de la discapacidad.

En este sentido, las siguientes recomendaciones deben servir de guía al sistema de las Naciones Unidas para acelerar los avances:

- a.** Aplicar la inclusión de la discapacidad como una prioridad y supervisar periódicamente los progresos en las reuniones del personal directivo superior, en particular a través del sistema de coordinadores residentes;
- b.** Integrar explícitamente la inclusión de la discapacidad en los procesos de planificación estratégica, incluidos los indicadores y resultados estratégicos, con un presupuesto conexo;
- c.** Exigir la accesibilidad en las nuevas inversiones, actuar con la diligencia debida para evitar que se creen nuevas barreras para las personas con discapacidad e invertir sistemáticamente los recursos existentes de forma que contribuyan a la inclusión de la discapacidad y mejoren la accesibilidad;

- d.** Incorporar la inclusión de la discapacidad y la accesibilidad a las operaciones, en todos los pilares de las Naciones Unidas, establecer metas específicas para cada entidad a fin de acelerar los avances y hacer un seguimiento de la asignación de recursos;
- e.** Incorporar la inclusión de la discapacidad a todo el ciclo de programas y proyectos, utilizando los datos sobre discapacidad y la participación significativa de las personas con discapacidad para garantizar que las intervenciones tengan en cuenta las barreras y hagan efectivos los derechos de las personas con discapacidad;
- f.** Establecer una representación diversa e interseccional en alianza con organizaciones de personas con discapacidad en los mecanismos de consulta de la sociedad civil, tanto los dirigidos a la discapacidad como los generales, a todos los niveles;
- g.** Aprovechar la iniciativa Naciones Unidas 2.0 y otros compromisos institucionales de todo el sistema para acelerar la aplicación de la Estrategia e incorporar la inclusión de la discapacidad y la accesibilidad a toda la labor de la Organización.

Por último, el apoyo constante de los Estados Miembros es fundamental para el éxito de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y para cumplir la promesa fundamental de la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás. En este sentido, se anima a los Estados Miembros a que respalden formalmente la Estrategia, den prioridad a la supervisión periódica de la inclusión de la discapacidad en las Juntas Ejecutivas de las entidades de las Naciones Unidas de las que son miembros y faciliten la provisión de recursos suficientes para la accesibilidad y la inclusión de la discapacidad.

Naciones Unidas
disabilitystrategy@un.org