



Asamblea General

Distr. general
15 de septiembre de 2022
Español
Original: inglés

Septuagésimo séptimo período de sesiones
Tema 69 a) del programa provisional*
**Promoción y protección de los derechos humanos: aplicación
de los instrumentos de derechos humanos**

Inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas

Informe del Secretario General**

Resumen

Este informe se presenta en cumplimiento de la resolución [76/154](#), 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 avances realizados en la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

En él se reseñan los avances conseguidos en 2021 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. También se reflexiona sobre las oportunidades y los retos que tiene ante sí la Organización en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad, sobre todo en el contexto de las crisis humanitarias y la recuperación tras la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19).

* [A/77/150](#).

** Este informe se presentó después del plazo establecido con el propósito de incluir la información más reciente.



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

1. El mundo ha cambiado mucho desde que se presentó la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, en 2019. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), además del cambio climático y las crisis humanitarias y de seguridad cada vez mayores, han puesto a prueba nuestra resiliencia en todas las dimensiones, en especial la salud, el trabajo y la educación. Entre los más afectados se siguen contando unos mil millones de personas con discapacidad a nivel mundial¹, que son el grupo minoritario más numeroso del mundo. Por lo tanto, no podría ser más oportuno el compromiso de las Naciones Unidas de lograr un cambio transformador y sistemático en lo que se refiere a la inclusión de la discapacidad en todo el sistema.

2. La Estrategia está llevando a las Naciones Unidas a evaluar las maneras fundamentales en que trabajan. Ha dejado más en claro la necesidad de que haya coherencia en la forma en que opera la Organización y en el modo en que evaluamos la eficacia, la eficiencia y el impacto de sus programas y operaciones para las personas con discapacidad. Además, está permitiendo que la Organización sea más ágil ante las crisis mundiales. Por ejemplo, ha demostrado ser decisiva para movilizar y ampliar la escala de las iniciativas coordinadas de respuesta y recuperación inclusivas de la discapacidad ante la COVID-19. Así y todo, queda mucho por hacer.

3. El presente informe pone de manifiesto que las Naciones Unidas están empezando a cosechar los frutos de las medidas basales tomadas desde 2019. Se está avanzando en esferas a las que no se prestaba atención alguna. De las sedes al terreno, la Organización está integrando cada vez más la inclusión de la discapacidad en la planificación estratégica y las consultas, además de evaluar y considerar la accesibilidad, incluso en las adquisiciones. Aun así, para incluir la discapacidad en todo se necesita un cambio fundamental de mentalidad, que se logrará únicamente fomentando la capacidad y los conocimientos del personal y creando en el lugar de trabajo un entorno propicio para las personas con discapacidad.

4. A la vez que los Estados Miembros y las Naciones Unidas se empeñan en cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tenemos que mantener las aspiraciones con respecto a la inclusión de la discapacidad a fin de hacer realidad la promesa central de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: no dejar a nadie atrás. También tenemos que seguir poniendo el acento en las personas con discapacidad a las que se excluye aún más por factores interseccionales como el género, la edad y el origen étnico. En 2021 comuniqué mi visión sobre Nuestra Agenda Común, una iniciativa mundial para hacer frente a los problemas más grandes que tiene ante sí la humanidad y para lograr una diferencia tangible en la vida de las personas. Las Naciones Unidas no podrán hacer realidad esa visión si en el desarrollo sostenible, la paz y la seguridad y los derechos humanos no participan todas las personas con discapacidad de manera equitativa y activa. Con ese fin, en el marco de Nuestra Agenda Común se está elaborando una política sobre edad, género y diversidad que tratará la inclusión de las personas con discapacidad.

5. El apoyo que han mostrado los Estados Miembros a la inclusión de la discapacidad y a la Estrategia sigue siendo decisivo para conseguir buenos resultados. En este sentido, aplaudo que se haya reconocido la importancia de la Estrategia para afirmar los derechos de las personas con discapacidad y que se sigan solicitando informes para mantener la rendición de cuentas, como se hizo en las resoluciones de

¹ Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, *Informe mundial sobre la discapacidad* (Ginebra, 2011).

la Asamblea General 75/233 y 76/154. A su vez, la Estrategia es clave para que el sistema de las Naciones Unidas pueda ayudar a los Estados Miembros a aplicar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y hacer que el compromiso, los recursos y la acción converjan a fin de prestar más atención a las personas con discapacidad en la implementación de la Agenda 2030.

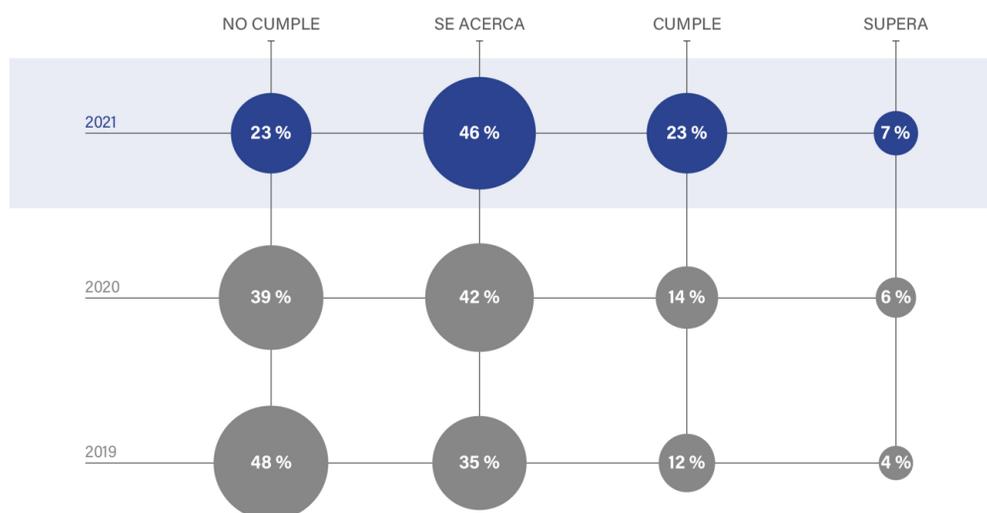
II. Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad

6. Este es el tercer informe sobre la aplicación de la Estrategia, y en él se reseñan los avances conseguidos en 2021 partiendo de un análisis de los informes presentados por 73 entidades de las Naciones Unidas y 130 equipos de las Naciones Unidas en los países conforme al 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 para las entidades y con el sistema de calificación del desempeño de los equipos en los países utilizando un sistema de autocalificación con las cinco valoraciones siguientes: no cumple los requisitos, se acerca a los requisitos, cumple los requisitos, supera los requisitos y no procede. Todas las entidades y equipos en los países deberían aspirar, como mínimo, a cumplir los requisitos, con el objetivo a largo plazo de superarlos.

7. Con el liderazgo de la Vicesecretaria General, la Dependencia de Desarrollo Sostenible de la Oficina Ejecutiva del Secretario General supervisa la aplicación de la Estrategia en todo el sistema. En ella trabaja un equipo especializado, el Equipo de Inclusión de la Discapacidad, que facilita la coordinación y la asistencia técnica, además de herramientas y recursos prácticos, a las entidades y los equipos en los países para aplicar la Estrategia e informar al respecto.

A. Rendición de cuentas de las entidades

Figura I
Comparación de las calificaciones generales de las entidades de las Naciones Unidas, 2019-2021



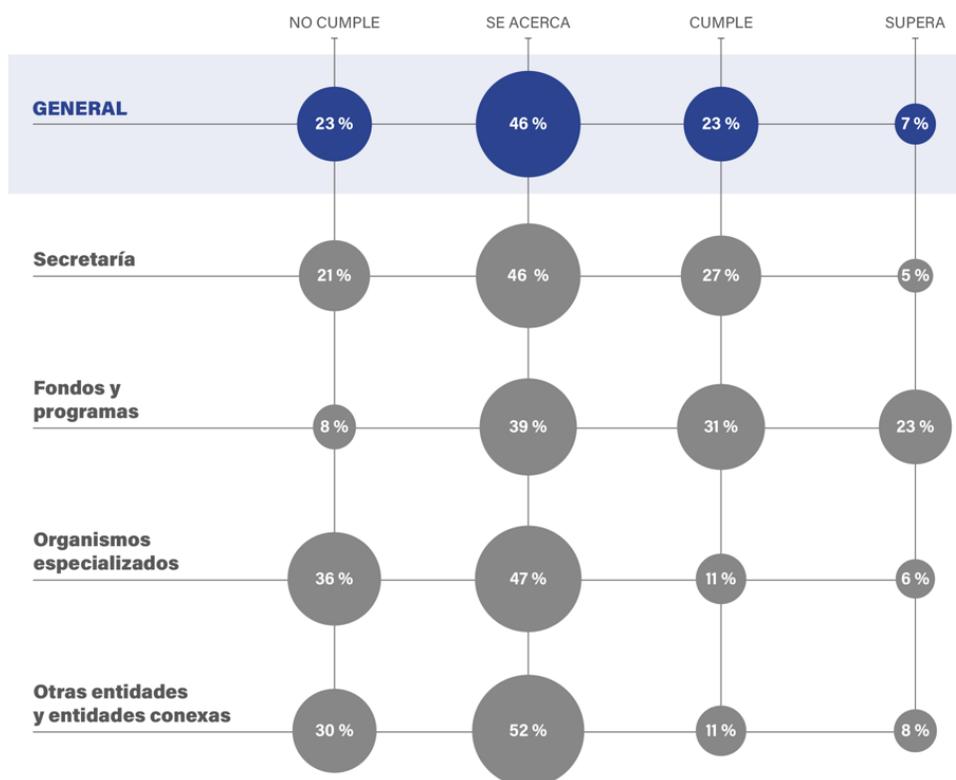
8. En 2021, el número de entidades que presentaron informes conforme al marco de rendición de cuentas para las entidades aumentó más del 10 % y llegó a 73: a) 47 entidades de la Secretaría, incluidas 18 operaciones de paz y 5 comisiones

regionales; b) 6 fondos y programas; c) 10 organismos especializados; y d) otras 10 entidades y entidades conexas². Todas ellas utilizaron la plataforma en línea creada especialmente para presentar informes.

² Las entidades que presentaron informes, organizadas en las cuatro categorías en las que se hizo el análisis, son las siguientes: a) Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central, Comisión Económica para África, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Comisión Económica para Europa, Comisión Económica y Social para Asia Occidental, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, Departamento de Apoyo Operacional, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz/Departamento de Operaciones de Paz, Departamento de Comunicación Global, Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, Departamento de Seguridad, Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre, Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei, 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 Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, Misión de las Naciones Unidas en Apoyo del Acuerdo sobre Al-Hudayda, Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur, Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur, Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia, Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí, Oficina de Asuntos de Desarme, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, Oficina de Coordinación del Desarrollo, Oficina de la Alta Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, Oficina de la Asesora Especial del Secretario General sobre África, Oficina de la Asesora Especial del Secretario General sobre la Prevención del Genocidio, Oficina de la Coordinadora Especial de las Naciones Unidas para el Líbano, Oficina de la Enviada del Secretario General para la Juventud, Oficina de la Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados, Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos, Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia contra los Niños, 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 África Occidental y el Sahel, Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres, Oficina de Lucha contra el Terrorismo, Oficina de Servicios de Supervisión Interna, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre, Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Yemen, Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos, Oficina Regional de las Naciones Unidas para África Central y 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; 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 (ONU-Hábitat), Programa Mundial de Alimentos y Voluntarios de las Naciones Unidas; c) Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, 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 Mundial de la Salud, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, Organización Mundial del Turismo y Unión Internacional de Telecomunicaciones; 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 (ONU-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.

9. Las entidades mostraron más avances en la inclusión de la discapacidad en todas las esferas de la Estrategia que en años anteriores. Desde 2019 ha aumentado de manera notable el porcentaje de entidades que cumplen o superan los requisitos (de 16 % a 30 %) y se ha reducido a la mitad el de entidades que no los cumplen (de 48 % a 23 %). En 2021 los avances se concentraron mayormente en las entidades que se acercaban a los requisitos y pasaron a cumplirlos, y eso marca una tendencia prometedora que indica que el marco de rendición de cuentas sirve para impulsar las mejoras. No obstante, dado que el sistema en conjunto aún no llega al 70 % de los parámetros de referencia de la Estrategia, es necesario mantener el impulso y redoblar los esfuerzos en lo que se refiere a la inclusión de la discapacidad.

Figura II
Calificaciones del sistema de las Naciones Unidas para 2021, por tipo de entidad



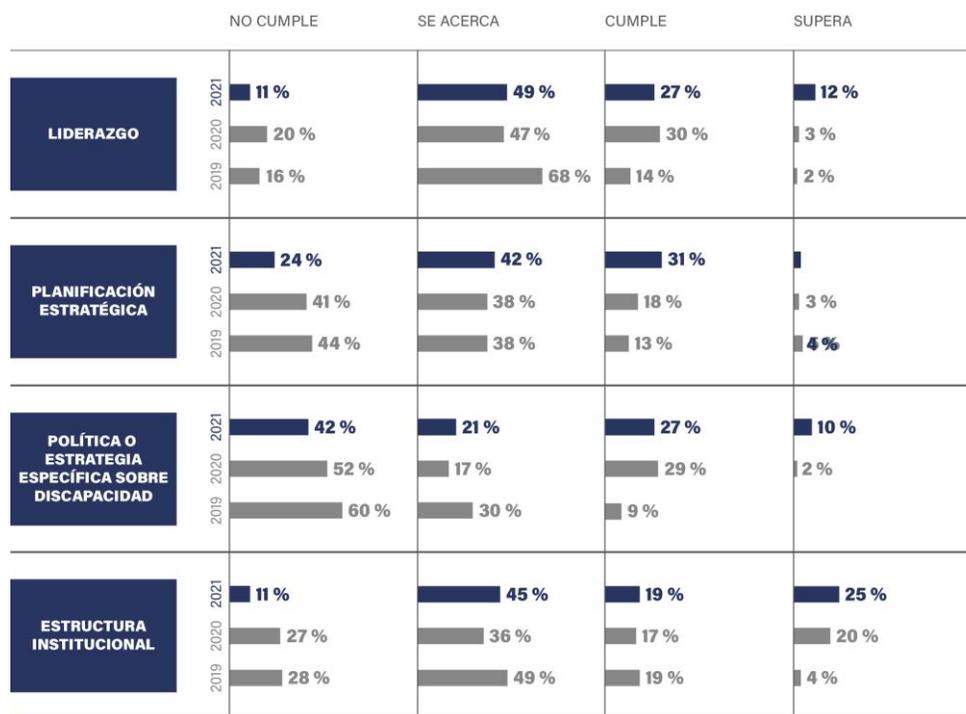
10. Desde 2020, las entidades de la Secretaría y los fondos y programas han mejorado su desempeño en un 13 % y un 21 % respectivamente, y han llegado a cumplir o superar los requisitos que figuran en los indicadores. Más de la mitad de los fondos y programas (el 54 %) cumplen o superan esos requisitos, y los organismos especializados y las otras entidades y entidades conexas siguen avanzando con constancia en todos los ámbitos.

11. Transcurridos tres años desde que empezó a aplicarse la Estrategia, las esferas en las que se observa el mejor desempeño son las iniciativas conjuntas, la accesibilidad, los ajustes razonables y la estructura institucional. Al mismo tiempo, algunos de los mayores avances se han registrado en esferas donde el sistema venía a la zaga, por ejemplo, en la consulta, las adquisiciones y la comunicación, lo que indica que en esas esferas se están dando los primeros pasos. No obstante, pese a las medidas que se han tomado en los tres últimos años, un gran porcentaje de las entidades todavía no cumple los parámetros de referencia de la Estrategia en las esferas de las adquisiciones, el desarrollo de la capacidad y la evaluación.

Esfera básica 1: liderazgo, planificación estratégica y gestión

Figura III

Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 1 para 2021, por indicador del desempeño



12. El liderazgo es sumamente importante porque incide en los resultados de todas las esferas básicas. En los casos en que una entidad superó los requisitos del indicador de liderazgo, por lo general cumplió o superó los de la esfera básica 1 en su conjunto. A la inversa, en los casos en que una entidad no cumplió los requisitos del indicador de liderazgo, por lo general no cumplió ni superó tampoco ninguno de los de la esfera básica 1. Desde 2019 ha aumentado considerablemente el desempeño en relación con este indicador, y el porcentaje de entidades que cumplen o superan los requisitos pasó del 16 % al 39 %. En total, el 77 % de las entidades se ha comprometido a incluir la discapacidad en sus documentos de planificación estratégica y el 58 % ha adoptado políticas o estrategias específicas sobre la discapacidad. Desde que se adoptó una estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad, el personal directivo superior de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos participa regularmente en la revisión de la estrategia, el plan de acción correspondiente y la formulación de medidas correctivas para avanzar más rápido en la inclusión de la discapacidad.

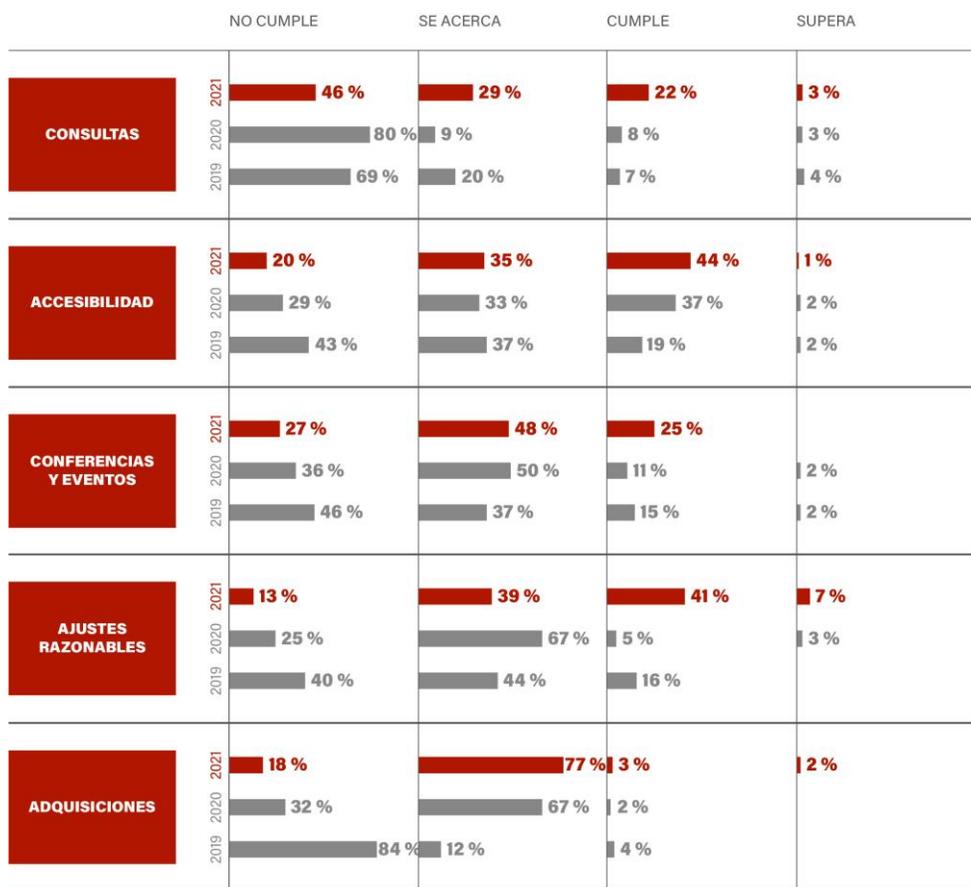
13. De las 56 entidades que han integrado la inclusión de la discapacidad en sus respectivos planes estratégicos, 25 incluyeron compromisos específicos y de transversalización al respecto en los resultados o indicadores de los documentos de planificación estratégica. Las entidades también han procurado afinar la aplicación de la Estrategia, y 42 de ellas han elaborado políticas o estrategias específicas sobre la discapacidad. Algunas entidades de la Secretaría están elaborando un plan de acción en lugar de una estrategia aparte, por ejemplo el Departamento de Seguridad, varias operaciones de paz, entre ellas las de Abyei, el Iraq, la República Democrática del Congo y Somalia, y la Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos.

14. Los avances en la esfera básica 1 también estuvieron determinados por el lugar que ocupaba en la jerarquía la dependencia encargada de coordinar la aplicación de la Estrategia; los equipos que estaban más próximos a la dirección de la entidad tuvieron más probabilidades de cumplir o superar los requisitos de los indicadores. El 89 % de las entidades tiene un punto focal específico para la inclusión de la discapacidad y 32 cuentan con una red de puntos focales para la discapacidad (frente a 24 en 2020). Varias entidades de mayor tamaño tienen personal con conocimientos especializados en inclusión de la discapacidad, y las entidades más pequeñas que todavía están desarrollando esos conocimientos han designado puntos focales que tal vez dependan del apoyo de entidades hermanas o de consultores, así como del Equipo de Inclusión de la Discapacidad de la Oficina Ejecutiva del Secretario General. La red de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de paladines de la discapacidad ofrece al personal la oportunidad de tomar la iniciativa y pensar en estrategias para transversalizar la inclusión de la discapacidad. La propuesta ha sido un éxito y ya hay más de 50 paladines, que ayudan a crear una cultura inclusiva de la discapacidad en la cual se resaltan la igualdad y la participación horizontal.

Esfera básica 2: inclusividad

Figura IV

Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 2 para 2021, por indicador del desempeño



15. Para lograr la inclusión de la discapacidad, es fundamental que las personas con discapacidad participen plena y activamente en toda la labor de la Organización. La tendencia positiva de las entidades que cumplen o superan los requisitos en las esferas

de la accesibilidad y los ajustes razonables (del 39 % al 45 % y del 8 % al 48 %, respectivamente) refleja los esfuerzos concertados por poner en marcha planes de accesibilidad y políticas de ajustes razonables, que son fundamentales para incluir a las personas con discapacidad. El porcentaje de entidades que cumplen los requisitos de accesibilidad en conferencias y eventos aumentó más del doble, al 25 %; no obstante, la falta de fondos sigue siendo un problema. La Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico está trabajando con el fin de mejorar la accesibilidad del Centro de Conferencias de las Naciones Unidas en Bangkok, por ejemplo facilitando el acceso físico, prestando apoyo a la interpretación en lengua de señas y desarrollando su propia herramienta de subtítulo en tiempo real para personas sordas a partir de la inteligencia artificial.

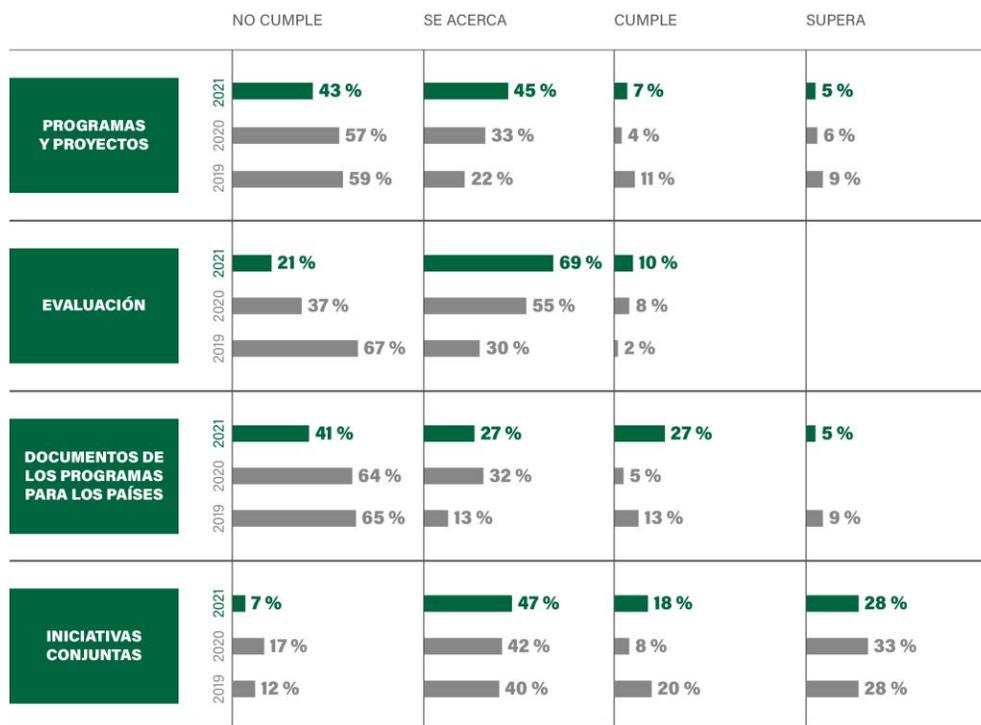
16. El porcentaje de entidades que no cumplió los requisitos con respecto a la consulta a las personas con discapacidad se redujo casi a la mitad de 2020 a 2021 (del 80 % al 46 %). Si bien muchas entidades ya venían celebrando ese tipo de consultas, el hecho de que hayan pasado de no cumplir los requisitos a acercarse a ellos se debe mayormente a la publicación y adopción de directrices para todo el sistema sobre la consulta a las personas con discapacidad. Pese a esos avances, el 75 % de las entidades aún no cumple los requisitos o apenas se acerca a ellos. El establecimiento de alianzas con organizaciones de personas con discapacidad que comunicaron nueve entidades reforzará las buenas prácticas en esta esfera. Las entidades también deberían tratar de llegar a los grupos marginados de personas con discapacidad y tener en cuenta la interseccionalidad. Por ejemplo, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) está trabajando para incluir activamente a las mujeres con discapacidad en su Proyecto de Participación de las Mujeres.

17. Según la información comunicada, desde 2019 las entidades que hicieron evaluaciones de referencia sobre la accesibilidad han tomado medidas en consecuencia y elaborado planes de acción al respecto. Si bien se ha prestado considerable atención a la accesibilidad física, la accesibilidad de las plataformas digitales también ha aumentado a raíz de la COVID-19; 21 entidades hicieron mejoras en sus sitios web y en sus herramientas multimedia y de aprendizaje en línea para cumplir con las normas de accesibilidad web. En total, 33 entidades están aplicando una política de ajustes razonables, algunas con un mecanismo financiado de montos que van de los 30.000 a los 300.000 dólares. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) ha creado un proceso automatizado para tramitar en línea las solicitudes de ajustes razonables, que también permite hacer un seguimiento de las decisiones, los fondos utilizados y la satisfacción de los usuarios. El ritmo constante al que se ha avanzado desde 2019 en las adquisiciones inclusivas de la discapacidad demuestra que hay más conciencia entre el personal de adquisiciones, gracias a las directrices preparadas por la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión en 2020. No obstante, solo el 5 % de las entidades cumple o supera los requisitos, lo cual indica que faltan conocimientos sobre la manera de incorporar criterios relacionados con la accesibilidad en los documentos sobre adquisiciones. El Programa Mundial de Alimentos (PMA) dictó cursos al personal sobre las adquisiciones inclusivas de la discapacidad, actualizó los manuales de adquisiciones para integrar en ellos la accesibilidad y estableció un mecanismo con el cual ayudar a los solicitantes a ajustar los requisitos de las adquisiciones a los criterios de inclusión de la discapacidad y accesibilidad.

Esfera básica 3: programación

Figura V

Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 3 para 2021, por indicador del desempeño



18. Las iniciativas conjuntas siguen siendo la esfera en la que se observan los mejores resultados en general, ya que el 93 % de las entidades participan en por lo menos una red interinstitucional sobre inclusión de la discapacidad y 33 están participando en por lo menos una iniciativa conjunta con otras entidades al respecto. Por separado, el 57 % de las entidades ha adoptado orientaciones sobre la forma de transversalizar la inclusión de la discapacidad en los ciclos de programas o proyectos; en 2020 el porcentaje había sido del 43 %. Si bien desde que se puso en marcha la Estrategia ha fluctuado la presentación de información en los documentos de los programas para los países, a medida que las entidades se han ido familiarizando más con los indicadores, el hecho de que desde 2020 haya aumentado del 5 % al 32 % el porcentaje de entidades que cumplen o superan los requisitos pone de manifiesto que la inclusión de la discapacidad se está transversalizando en las orientaciones de las entidades a los países; asimismo, el 79 % de las entidades ha integrado la inclusión de la discapacidad en las orientaciones para la evaluación. El ritmo más lento al que han avanzado las entidades que cumplen o superan los requisitos en la esfera básica 3 quiere decir que falta hacer un seguimiento sistemático de los programas y proyectos sobre inclusión de la discapacidad.

19. Varias entidades están utilizando marcadores e indicadores específicos de la discapacidad para hacer un seguimiento de la inclusión de la discapacidad en los documentos de los programas para los países y observar los avances de los programas y los resultados en los países. Los marcadores de discapacidad también pueden servir para medir resultados que ayuden a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible para las personas con discapacidad. El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales ha publicado nuevas directrices para proyectos que incluyen un sistema de etiquetado para indicar si la inclusión de la discapacidad se ha transversalizado en el

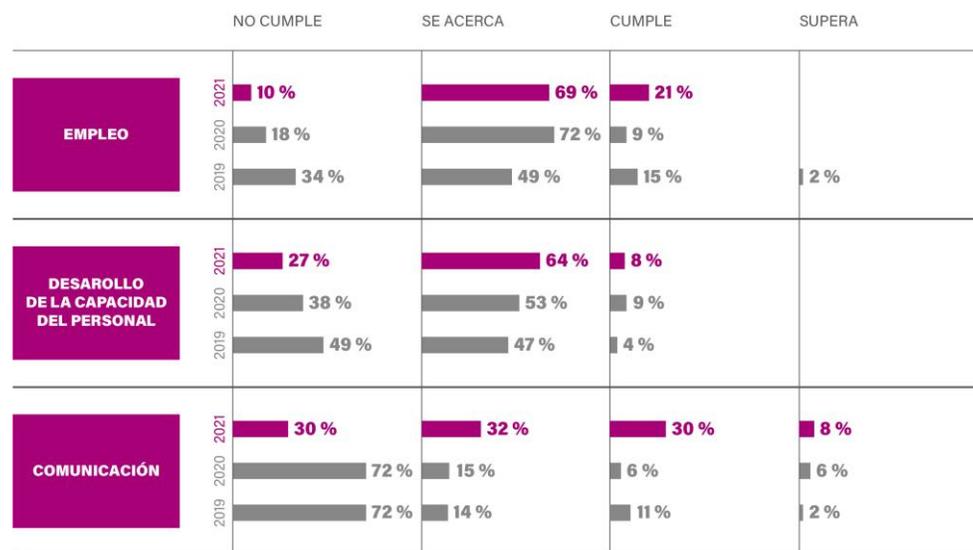
diseño del proyecto, además de una sección sobre el análisis de la inclusión de la discapacidad que debe integrarse en cada proyecto. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) estudió los documentos de sus programas para los países en 2021 y constató que el 97 % incluía análisis y programación sobre inclusión de la discapacidad.

20. Los avances en la evaluación se deben mayormente a que en 2021 el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas integró la inclusión de la discapacidad en sus orientaciones para la evaluación en la esfera de los derechos humanos. Así, en 2021, el porcentaje de entidades que no cumplía los requisitos bajó del 37 % al 21 %, y el de las entidades que se acercaban a los requisitos subió del 55 % al 69 %. No obstante, según los datos comunicados desde 2019, hacen falta más conocimientos para avanzar en esta esfera. Con el fin de reforzar la capacidad de los encargados de la evaluación, en su retiro mundial virtual dedicado a la evaluación el Fondo de Población de las Naciones Unidas dictó una sesión específica sobre las dimensiones de la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones.

Esfera básica 4: cultura institucional

Figura VI

Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 4 para 2021, por indicador del desempeño



21. Si bien el porcentaje de las entidades que cumplen o superan los requisitos sigue siendo bajo en todos los indicadores de la esfera básica 4, ha aumentado la demanda de conocimientos y recursos desde que se puso en marcha la Estrategia. El 72 % de las entidades (frente al 51 % en 2019) tomó medidas para dar al personal oportunidades de aprender más sobre la inclusión de la discapacidad; aun así, la formación todavía no se considera obligatoria. Las Directrices para una Comunicación Inclusiva de la Discapacidad preparadas en 2021 ayudaron a que se redujera considerablemente el porcentaje de entidades que no cumplían los requisitos, de 72 % en 2019 a 30 % en 2021. En total, el 90 % de las entidades ha adoptado políticas o estrategias laborales sobre inclusión de la discapacidad gracias a que, en general, hay más conciencia al respecto; no obstante, es preciso seguir trabajando para que esas políticas surtan efecto.

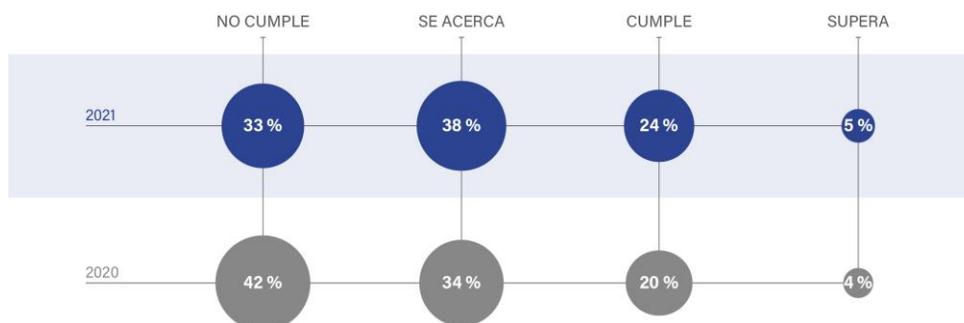
22. Sigue siendo un problema que no haya un sistema sólido para saber cuántas personas con discapacidad están empleadas o en proceso de contratación en toda la

Organización. Los intentos por garantizar la accesibilidad de las plataformas de contratación y los avances generales en la accesibilidad física y digital, junto con los ajustes razonables, deberían dar resultados positivos en lo que respecta al empleo de personal con discapacidad en los próximos años. En total, 10 entidades han creado grupos de empleados, que sirven de foro para que el personal con discapacidad y el personal que tiene familiares a cargo con discapacidad puedan hacer aportaciones sobre las iniciativas de inclusión de la discapacidad. El Programa de Talentos para Jóvenes Profesionales con Discapacidad que dirige el programa de los Voluntarios de las Naciones Unidas colocó a 157 voluntarios con discapacidad en 2021, y la Reserva Mundial de Talentos llegó a tener casi 5.000 candidatos y candidatas que se consideran a sí mismas personas con discapacidad.

23. Con las medidas adoptadas para aumentar los conocimientos del personal, 53 entidades ofrecieron oportunidades y recursos didácticos con contenido tanto sustantivo como operacional sobre la inclusión de la discapacidad que iba dirigido al personal de todas las categorías. A finales de 2021, se inauguró en Inspira un curso de capacitación en línea titulado “Inclusión de la discapacidad: construir unas Naciones Unidas inclusivas y accesibles”, desarrollado por la Oficina de Recursos Humanos en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Se está procurando que el curso sea obligatorio. Mientras tanto, las entidades están incluyendo cada vez más a personas con discapacidad en sus comunicaciones generales en los sitios web, los medios sociales, las campañas públicas y los eventos. En 2021, la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia Occidental hizo una evaluación de sus comunicaciones que concluyó con un informe en el cual se formularon recomendaciones concretas para que las comunicaciones fuesen más inclusivas de la discapacidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) puso de relieve la discapacidad y la salud en una serie de campañas y eventos externos. Su Departamento de Comunicaciones trabajó con “Integremos la Discapacidad – Grupo de Afinidad y Recursos” en una campaña interna que destacó la historia de distintos miembros del personal con discapacidad y otros que tenían familiares a cargo con discapacidad, así como en una serie de webinars cuya finalidad era acabar con los mitos sobre la discapacidad y reducir el estigma. El Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz y el Departamento de Operaciones de Paz pusieron de relieve el trabajo de las mujeres con discapacidad en una campaña de comunicación titulada “En sus manos: las mujeres asumen la responsabilidad por la paz”.

B. Rendición de cuentas de los equipos de las Naciones Unidas en los países

Figura VII
Calificaciones generales de los equipos de las Naciones Unidas en los países para 2021

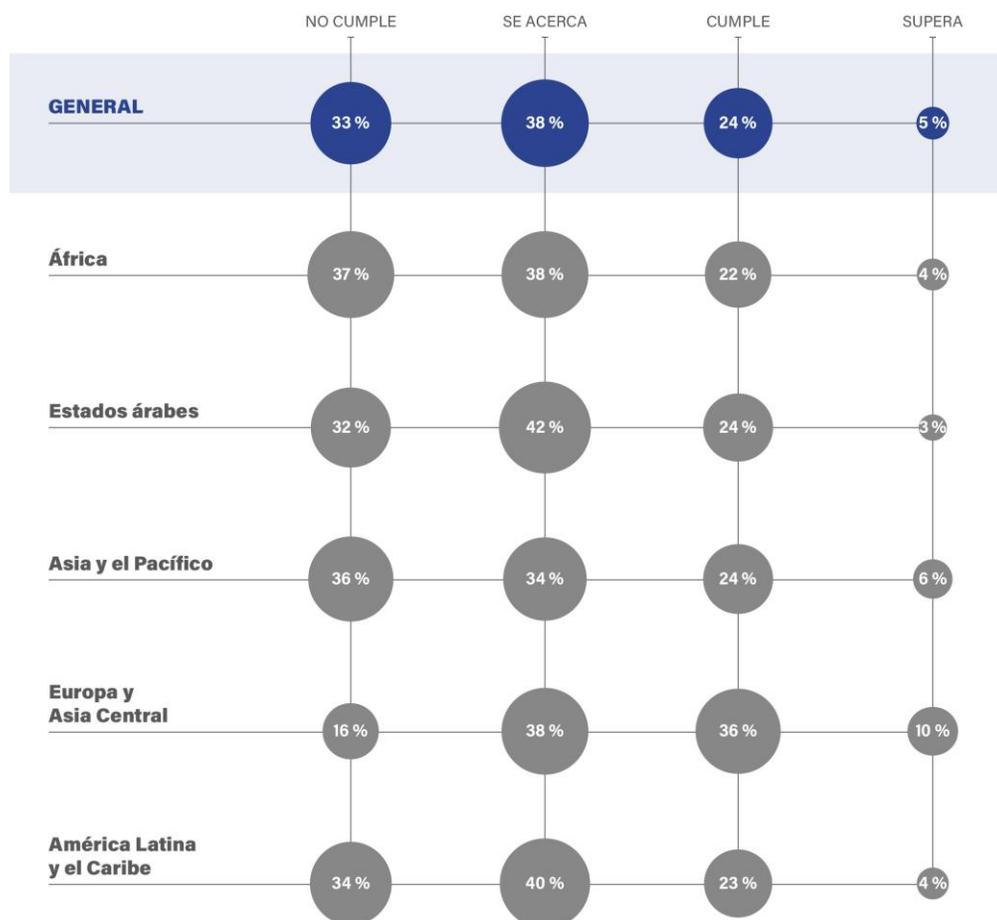


24. En 2021, 130 equipos de las Naciones Unidas en los países presentaron información conforme al sistema de calificación del desempeño a través del sistema de gestión de la información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Los equipos en los países avanzaron de manera sostenida: se acercaron a los requisitos en el 38 % de los indicadores y los cumplieron en el 24 % (frente al 34 % y el 20 %, respectivamente, en 2020), además de superarlos en el 5 % de los indicadores (frente al 4 % en 2020). Es alentador que el porcentaje de indicadores en los que los equipos en los países no cumplen los requisitos haya disminuido del 42 % al 33 %, porque eso demuestra que hubo más implicación en la inclusión de la discapacidad. No obstante, en vista de que el 71 % de los equipos en los países todavía no cumple los parámetros de referencia de la Estrategia, hay que intensificar y acelerar los esfuerzos para avanzar en la inclusión de la discapacidad.

25. El desempeño sigue mejorando de forma pareja en todos los equipos de las Naciones Unidas en los países por regiones: Europa y Asia Central tienen las mejores calificaciones, ya que cumplen o superan los requisitos del 46 % de los indicadores; les siguen Asia y el Pacífico (30 %), los Estados árabes y América Latina y el Caribe (27 % cada una) y África (26 %). Se han conseguido avances en todas las esferas de la Estrategia, pero el liderazgo, la planificación estratégica y la gestión representan la principal esfera básica, en la que se observan los resultados más altos en relación con los indicadores de planificación estratégica y datos, y los más bajos en relación con los de accesibilidad y adquisiciones.

Figura VIII

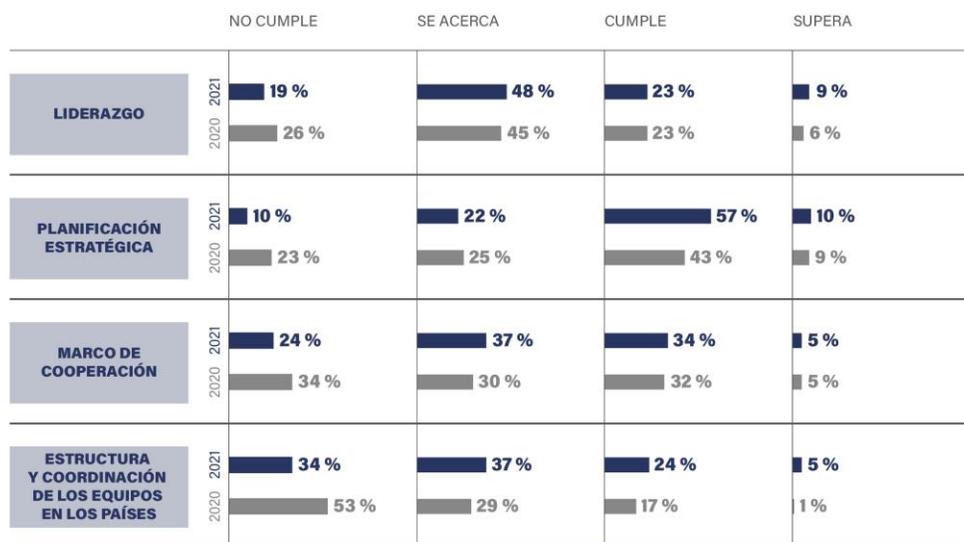
Calificaciones generales de los equipos de las Naciones Unidas en los países para 2021, por región



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 para 2021, por indicador del desempeño



26. El personal directivo de los equipos en los países sigue mostrando un firme compromiso con la inclusión de la discapacidad. En total, el 80 % de los equipos en los países informaron de que los coordinadores residentes y los jefes de organismos abogan por la inclusión de la discapacidad tanto interna como públicamente, el 6 % más que en 2020. En total, el 32 % cumple los requisitos porque en los programas de las reuniones directivas tiene como tema habitual la inclusión de la discapacidad, por ejemplo, los equipos en Azerbaiyán, Benin, China, Fiji, Guatemala, Kosovo, Malawi y Montenegro. Además, el 9 % supera los requisitos porque refleja también la inclusión de la discapacidad tanto en la programación como en las operaciones en sus planes de trabajo como parte de la evaluación de la actuación profesional. Los equipos en El Salvador, Eswatini, Guyana, el Togo y Ucrania pusieron de relieve la práctica positiva que alentaron los coordinadores residentes y jefes de organismos de reunirse con organizaciones de personas con discapacidad y consultarlas directamente.

27. El análisis común sobre el país sirve para determinar las prioridades estratégicas y es la principal vía por la cual se puede integrar la inclusión de la discapacidad en el ciclo de programación. Es en esta esfera en la que los equipos en los países tienen las mejores calificaciones; solo el 10 % tiene que incorporar aún la inclusión de la discapacidad en su análisis común sobre el país, frente al 23 % en 2020. En total, el 57 % de los equipos en los países cumple los requisitos porque hace un análisis inclusivo de la discapacidad en al menos una de las áreas temáticas, y el 10 % los supera porque lo hace en la mayoría de las áreas temáticas, incluso en las actualizaciones periódicas del análisis común sobre el país. Varios equipos en los países consultaron a organizaciones de personas con discapacidad cuando tuvieron que elaborar o actualizar su análisis común sobre el país, entre otros los de la República de Moldova, la República Dominicana, Uzbekistán y Zimbabwe. En Tailandia se procuró consultar a organizaciones que representaban la diversidad de las personas con discapacidad, incluidas las que trabajaban en las intersecciones del género y la edad, entre otras. Las evaluaciones del impacto socioeconómico de la pandemia de COVID-19 también han servido para dar visibilidad a las personas con discapacidad e incluirlas más en el análisis común sobre el país.

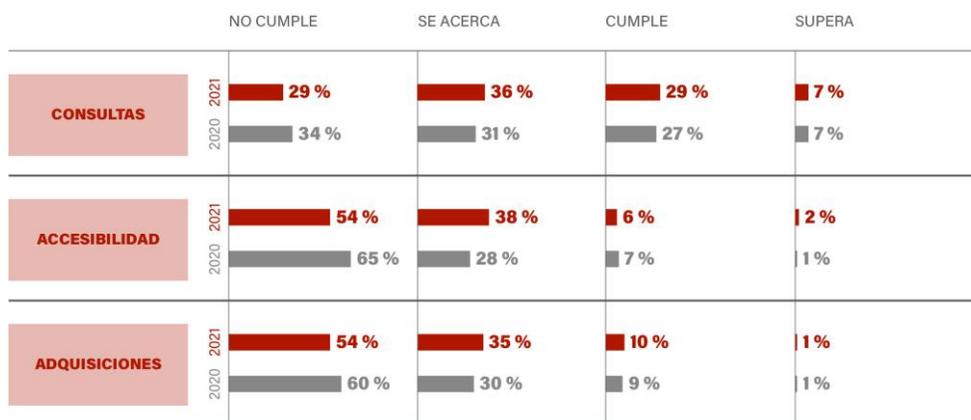
28. Al abordar la inclusión de la discapacidad en los marcos de cooperación con los Gobiernos se garantizan resultados inclusivos de las personas con discapacidad en los países. Aunque el 76 % de los marcos de cooperación hace referencia la inclusión de las personas con discapacidad, solo el 39 % la refleja sustantivamente en los marcos de resultados y las esferas de efectos directos, entre ellos los de Chile, Etiopía, Serbia y Zambia. El compromiso de no dejar a nadie atrás ha catalizado los esfuerzos de los equipos en los países por transversalizar la discapacidad en los marcos. La protección social, el empoderamiento económico, la educación, la participación y el acceso a la justicia son algunas de las esferas de resultados más comunes en las que se ha reflejado a las personas con discapacidad, lo que también se corresponde con múltiples Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030. Muchos equipos en los países han reafirmado su intención de transversalizar la inclusión de la discapacidad en los nuevos marcos de cooperación.

29. Dado que la labor de inclusión de la discapacidad es transversal por naturaleza, si se mejora la coordinación y se emprenden acciones conjuntas a nivel de los países se logrará un efecto positivo en adelante. Cada vez son más los equipos en los países que han establecido un mecanismo de coordinación: de 47 % en el informe anterior a 66 %. En muchos casos, se ha integrado esos mecanismos en grupos temáticos o equipos especiales de género, de derechos humanos o del objetivo de “no dejar a nadie atrás”. En total, el 29 % de los mecanismos de coordinación también ha hecho aportaciones sustantivas sobre la inclusión de la discapacidad en coyunturas decisivas del ciclo del marco de cooperación. Los equipos en Bhután, Cabo Verde, Eswatini, Samoa, Trinidad y Tabago y Uzbekistán han procurado incluir a organizaciones de personas con discapacidad en los comités directivos conjuntos de los países y las Naciones Unidas.

Esfera básica 2: inclusividad

Figura X

Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 2 para 2021, por indicador del desempeño



30. Poco a poco, los equipos en los países están estrechando su colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad. Resulta alentador que más de dos tercios de los equipos en los países estén manteniendo al menos una consulta por año, y que más de un tercio esté consultando con más frecuencia sobre temas como la integración de la inclusión de la discapacidad en el ciclo del marco de cooperación o el diseño y la ejecución de proyectos conjuntos e iniciativas de respuesta y recuperación ante la COVID-19. No obstante, dado que casi un tercio no consulta en absoluto a las personas con discapacidad, hacen falta medidas concretas y supervisión

directiva para seguir avanzando en esta esfera fundamental, que es básica para que la Estrategia dé buenos resultados en general. En total, el 7 % de los equipos en los países supera los requisitos porque mantiene una alianza con esas organizaciones. Por ejemplo, la oficina multipaís de Fiji mantiene una alianza oficial con Pacific Disability Forum mediante un documento de principios de colaboración, cuyo fin es consolidar las iniciativas conjuntas en pos del desarrollo inclusivo de la discapacidad en el Pacífico.

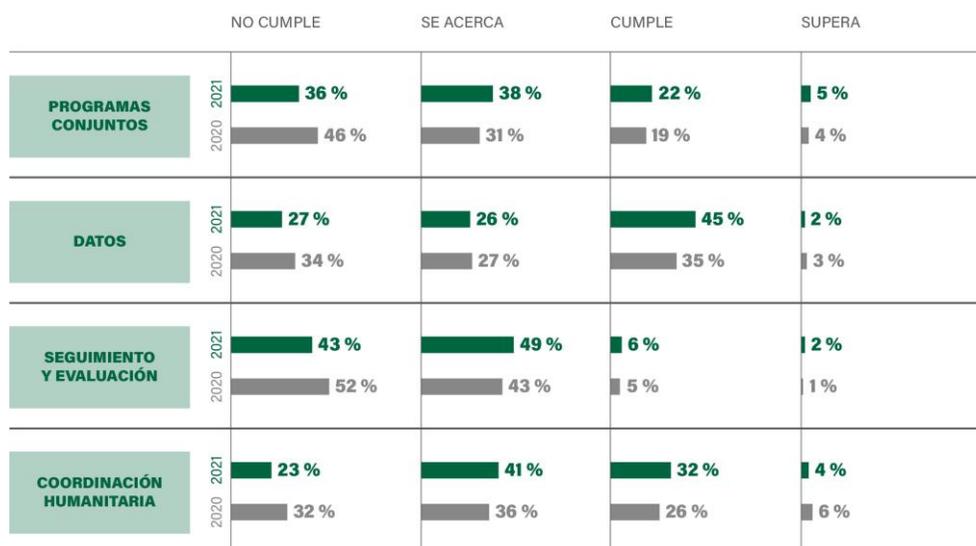
31. Los equipos en los países están mejorando gradualmente la accesibilidad de los locales y servicios comunes. En total, el 38 % de los equipos en los países se acerca a los requisitos porque ha evaluado la accesibilidad de sus locales y servicios comunes y mantiene un registro de las solicitudes de ajustes razonables. En la República Democrática Popular Lao, la República de Moldova y Zimbabwe participaron organizaciones de personas con discapacidad en las evaluaciones de la accesibilidad que llevaron a cabo los equipos en esos países. No obstante, apenas el 8 % de los equipos en los países cumple los requisitos porque ha adoptado un plan de accesibilidad. Solo tres equipos superan los requisitos de este indicador. Pese a que se ha reducido el porcentaje de equipos en los países que no cumplen los requisitos con respecto a la accesibilidad, del 65 % al 54 %, la mayoría sigue a la zaga. Es de señalar que muchos equipos en los países están adaptando sus procedimientos en función de la estrategia de operaciones institucionales 2.0, lo que permitirá mejorar el desempeño en el ámbito de la accesibilidad en los próximos años.

32. Gradualmente, los equipos en los países están adoptando prácticas de adquisición inclusivas de la discapacidad. Aunque el 54 % de los equipos sigue sin cumplir los requisitos de este indicador, el 46 % ha incorporado la accesibilidad como criterio para tener en cuenta en los procesos de adquisición relativos a locales externos, bienes y servicios. Varios equipos están revisando sus acuerdos a largo plazo, entre ellos los de gestión de eventos, para asegurarse de que incluyan la discapacidad. En total, el 11 % cumple los requisitos porque incluye la accesibilidad como criterio en el examen periódico de los locales externos autorizados, entre ellos los equipos en Albania, el Brasil, la República de Moldova y Trinidad y Tabago.

Esfera básica 3: programación

Figura XI

Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 3 para 2021, por indicador del desempeño



33. Los programas conjuntos ofrecen a los equipos en los países la oportunidad de armonizar enfoques, puntos fuertes y recursos para promover la inclusión de la discapacidad de manera más eficiente. En total, el 65 % de los equipos ha transversalizado la inclusión de la discapacidad en la mayoría de las nuevas iniciativas conjuntas y el 27 % cumple o supera los requisitos porque incorpora la inclusión de la discapacidad en las iniciativas conjuntas en curso, además de ejecutar un programa conjunto específico sobre la inclusión de la discapacidad. La respuesta y la recuperación ante la COVID-19 han sido un importante punto de partida para la inclusión de la discapacidad en los programas conjuntos, paralelamente a la respuesta humanitaria, el género y la protección social. El fondo fiduciario multipartito de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Fondo Conjunto para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Iniciativa Spotlight han ayudado mucho a catalizar los esfuerzos conjuntos en pro de la inclusión de la discapacidad que promueven al mismo tiempo la Agenda 2030.

34. El acceso a datos desglosados por discapacidad permite que se haga un seguimiento efectivo de la inclusión de la discapacidad y, por ende, contribuye a los buenos resultados en todos los indicadores. Se trata de una de las esferas en las que los equipos en los países han tenido el mejor desempeño y están cumpliendo cada vez más los parámetros de referencia, ya que el 47 % trabajó en la localización de datos sobre la discapacidad y colaboró con el Gobierno para mejorar la recopilación de datos mediante la financiación, la formación y la asistencia técnica. Los equipos en los países están cumpliendo una función primordial prestando apoyo a los censos y encuestas para reunir datos desglosados por discapacidad empleando la lista breve de preguntas sobre la discapacidad del Grupo de Washington y el módulo del UNICEF y el Grupo de Washington sobre el funcionamiento en niños y niñas. No obstante, les está resultando más difícil superar los requisitos (ahora mismo solo los supera el 2 %) por incorporar sistemáticamente la inclusión de la discapacidad en las iniciativas de fomento de la capacidad de las oficinas nacionales de estadística.

35. El seguimiento y la evaluación siguen estando entre los indicadores respecto de los cuales se registra el peor desempeño. Hubo un ligero aumento en el porcentaje de equipos en los países que se acercó a los requisitos, del 43 % al 49 %, porque se aseguraron de que en el informe anual del marco de cooperación se evaluarán los resultados de la inclusión de la discapacidad. Aun así, el aumento fue muy escaso en el porcentaje de equipos que cumplieron o superaron los requisitos, del 6 % al 8 %, lo que refleja las limitaciones comunicadas en relación con la formación técnica para los grupos y el personal encargados del seguimiento y la evaluación. Solo el equipo en Viet Nam supera los requisitos de este indicador; en su evaluación del Plan Estratégico Único 2017-2021 se tuvo en cuenta el progreso relacionado con la inclusión de la discapacidad. Se necesitan más orientaciones y apoyo para formular indicadores y usar datos con los que medir la inclusión de la discapacidad de manera efectiva a los fines del seguimiento y la evaluación.

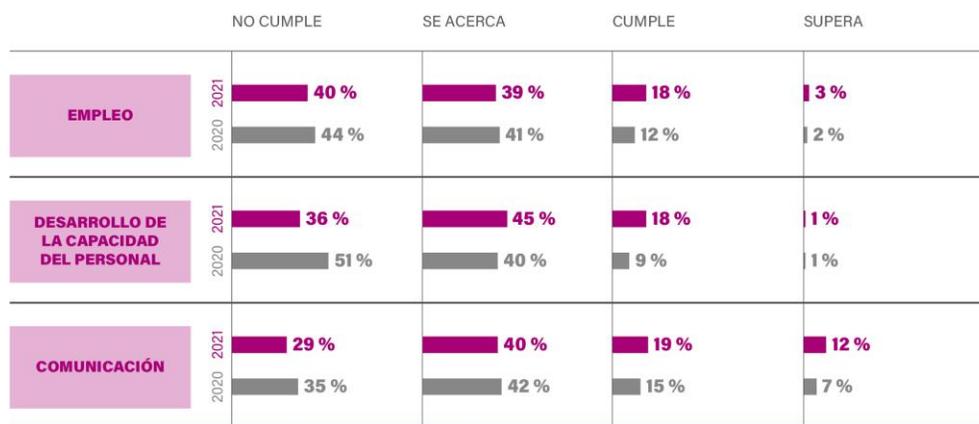
36. La pandemia de COVID-19 hizo mucho más patente la necesidad de incluir a las personas con discapacidad en la preparación y la respuesta humanitarias y, desde entonces, se está considerando la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones rápidas. Los equipos en los países han conseguido importantes avances desde 2020, y el porcentaje de equipos en los países y equipos humanitarios en los países que evalúan la inclusión de las personas con discapacidad en las evaluaciones de las necesidades, la preparación y los planes de respuesta aumentó del 68 % al 77 %, el 36 % de los cuales explica cómo la respuesta humanitaria trata los riesgos específicos a que se enfrentan las personas con discapacidad y desglosa los datos por discapacidad. En total, el 4 % de los equipos en los países supera los requisitos de este indicador, y en este sentido resulta fundamental la colaboración activa con las organizaciones de personas con discapacidad. Aunque varios equipos en los países

indican que no tienen equipo humanitario en el país o que su país no se encuentra en fase humanitaria, es importante que todos tengan planes de preparación y contingencia inclusivos de la discapacidad.

Esfera básica 4: cultura institucional

Figura XII

Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 4 para 2021, por indicador del desempeño



37. El porcentaje de equipos en los países que han llegado a cumplir o superar los requisitos relacionados con el empleo inclusivo de la discapacidad porque adoptaron medidas específicas que alienten a las personas con discapacidad a presentarse a las vacantes aumentó del 14 % al 21 %. Varios equipos incluyen a personas con discapacidad en su personal a través del programa de los Voluntarios de las Naciones Unidas. Aun así, el grueso de los equipos (40 %) no cumple los requisitos o, habiendo asumido el compromiso reciente de no discriminar a las personas con discapacidad en el empleo, se acerca a ellos (39 %). En el equipo en la República Unida de Tanzania, el Grupo de Trabajo de Recursos Humanos estableció alianzas con organizaciones de personas con discapacidad para asegurarse de que los anuncios de vacantes llegaran a las personas con discapacidad. Las organizaciones de personas con discapacidad que trabajaban con el equipo en el país asignaron un punto focal específico para que ayudara a difundir los anuncios de vacantes entre sus redes.

38. El desarrollo de la capacidad es lo que permite que se cumplan los requisitos de muchos otros indicadores, ya que prepara y ayuda al personal brindándole conocimientos e ideas sobre cómo incluir la discapacidad en su ámbito de trabajo. Los equipos en los países están avanzando a buen ritmo para garantizar el desarrollo de la capacidad de su personal. En total, el 64 % pone a disposición de su personal recursos de capacitación y aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad (frente al 50 % en 2020) y el 19 % organiza una actividad de capacitación interinstitucional al año sobre la inclusión de la discapacidad en colaboración con organizaciones de personas con discapacidad (frente al 10 % en 2020). Los equipos en los países están tomando medidas específicas para fomentar la capacidad de su personal en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad, y la Oficina de Coordinación del Desarrollo y las entidades están facilitando la capacitación en línea y ofreciendo recursos que pueden reforzar las iniciativas de los equipos en los países en esta esfera. Solamente el equipo en Zimbabwe supera los requisitos por hacer que la mayoría del personal participe en la capacitación sobre la inclusión de la discapacidad en el ciclo del marco de cooperación.

39. El desempeño en la esfera de la comunicación inclusiva de la discapacidad varía según el equipo de que se trate. En total, el 29 % no cumple los requisitos ni ha tomado medidas aún para reflejar a las personas con discapacidad en las principales comunicaciones. El 19 % cumple los requisitos porque integra los derechos de las personas con discapacidad en el plan de trabajo anual de su grupo de comunicación interinstitucional. Al mismo tiempo, el 12 % supera los requisitos, entre ellos los equipos en Georgia, Indonesia, Kirguistán, la República Árabe Siria y Turkmenistán; este es el porcentaje más alto de equipos en los países que supera los requisitos en todos los indicadores. En Namibia, el grupo de comunicación interinstitucional ha hecho esfuerzos concertados por asegurarse de que se incluya a personas con discapacidad en las principales comunicaciones, y en la Estrategia Conjunta de Comunicación de las Naciones Unidas y Namibia 2019-2023 figura un componente específico sobre la promoción de una transformación social inclusiva de la discapacidad.

C. Abordar los derechos de las personas con discapacidad en crisis humanitarias

40. A causa de los conflictos, los desastres naturales, el cambio climático y las consecuencias sanitarias y socioeconómicas de la pandemia de COVID-19, el número de personas que necesitan asistencia humanitaria en todo el mundo es el mayor que se haya visto en décadas. Cuando hay crisis, las personas con discapacidad se cuentan entre las peor afectadas. La Estrategia ayuda a fomentar la programación y la acción humanitarias inclusivas de la discapacidad, de conformidad con la resolución [2475 \(2019\)](#) del Consejo de Seguridad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En 2021, el Fondo Central para la Acción en Casos de Emergencia ayudó a unos 3 millones de personas con discapacidad, la mayoría de las cuales (1,6 millones) eran mujeres y niñas, y destinó 10 millones de dólares más a las personas con discapacidad.

41. Las entidades que se dedican a la acción humanitaria han tenido una mejora considerable en su desempeño, y pasaron de cumplir o superar los requisitos en el 15 % de los indicadores en 2019 a cumplirlos o superarlos en el 40 % en 2021. La OIM, la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, el UNICEF, el ACNUR, el PMA y la OMS colaboran en una iniciativa interinstitucional que tiene por fin reforzar la inclusión de la discapacidad en los panoramas de las necesidades humanitarias y los planes de respuesta humanitaria. Las entidades también están promoviendo la acción humanitaria inclusiva de la discapacidad reuniendo datos desglosados por discapacidad, llevando registro de la participación de organizaciones de personas con discapacidad y preparando orientaciones conexas.

42. Las operaciones de paz son fundamentales en la labor de la Organización por garantizar la inclusión de la discapacidad en zonas de crisis y conflicto. El número de operaciones de paz que aplican la Estrategia y presentan informes al respecto ha aumentado en 50 % desde 2019, y las operaciones de paz están dando más importancia a la inclusión de la discapacidad en sus planes estratégicos, nombrando a puntos focales y consultando a organizaciones de personas con discapacidad con más frecuencia. No obstante, hay que hacer más para alcanzar el grado de desempeño de las entidades en las esferas del empleo, la comunicación y el desarrollo de la capacidad. En los casos en que las operaciones de paz han colaborado con los equipos en los países para aplicar la Estrategia, ambas partes han salido beneficiadas. Por ejemplo, la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia y la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia ayudaron al equipo en el país y al equipo humanitario en el país a promover la inclusión de la discapacidad en lo que respecta al desglose de datos, y tienen un mismo punto focal para la Estrategia. A nivel de la

Sede, el Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz y el Departamento de Operaciones de Paz dieron capacitación a todo el personal sobre la forma de incorporar la inclusión de la discapacidad en su trabajo.

43. Los equipos en los países y los equipos humanitarios en los países han ampliado sus miras en lo que se refiere a la inclusión de la discapacidad en la acción humanitaria elaborando recursos, consolidando la reunión de datos para fundamentar las evaluaciones de las necesidades y dando cursos de capacitación y asistencia técnica a las autoridades nacionales, los actores humanitarios y las organizaciones de personas con discapacidad, entre otras iniciativas. En Colombia, el equipo en el país y el equipo humanitario en el país incluyeron en su panorama de las necesidades humanitarias un análisis de los efectos que tenían en las personas con discapacidad la COVID-19, los conflictos, los desastres naturales y la migración mixta.

44. La respuesta humanitaria a la COVID-19 sirvió de punto de partida a muchos equipos en los países para ampliar su labor de inclusión de la discapacidad. Se tomaron medidas para todo el sistema con el fin de proveer recursos y apoyo a las personas con discapacidad; los fondos mancomunados y fondos fiduciarios multipartitos de índole humanitaria, como el de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad, son algunos de los instrumentos que hicieron posible responder a la COVID-19 de manera que incluyese la discapacidad. Tanto las entidades como los equipos en los países prosiguieron con sus actividades de seguimiento y desarrollo de recursos para dar acceso a los servicios de manera que incluya la discapacidad, entre otros medios aplicando una óptica de género que promueva los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 10 y 16. Por ejemplo, se desarrollaron recursos para mujeres y niñas con discapacidad a fin de promover la salud y los derechos sexuales y reproductivos y los servicios para tratar la violencia de género de manera inclusiva de la discapacidad durante la pandemia. Además, el equipo en Ucrania ayudó a presentar una encuesta hecha por la Asamblea Nacional de Personas con Discapacidad de Ucrania sobre el impacto de la COVID-19 diferenciado por género, y el equipo en Tayikistán llevó adelante una campaña de concienciación sobre el rol de las mujeres con discapacidad durante la pandemia. La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y Sightsavers International mantuvieron consultas con mujeres con discapacidad en Nigeria y la región de Asia Meridional, tras las cuales formularon recomendaciones para implicar a las mujeres con discapacidad en las iniciativas de respuesta y recuperación ante la COVID-19.

45. La respuesta del sistema de las Naciones Unidas a la COVID-19 también generó modelos operacionales alternativos. Muchas entidades y equipos en los países invirtieron en plataformas en línea accesibles para reuniones, eventos y formación que siguen siendo útiles para el personal con discapacidad y otros interlocutores, expertos y participantes con discapacidad. La Dirección Regional de América Latina y el Caribe del PNUD llevó a cabo varios análisis de las repercusiones de la COVID-19 en las poblaciones vulnerables, incluidas las personas con discapacidad.

III. Medidas generales

A. Coordinación y facilitación generales

46. La dirección de alto nivel sigue siendo clave para aplicar la Estrategia a buen ritmo. En una reunión de directores de entidades que tuvo lugar en 2021, se recomendó que se formulara una declaración conjunta de compromiso para estrechar la coordinación en lo que se refería a la inclusión de la discapacidad, sobre todo a nivel de los países. Con regularidad se distribuyen novedades, así como herramientas

y recursos creados para aplicar la Estrategia, entre el Grupo Superior de Gestión. Los coordinadores residentes, en cuanto interlocutores del Secretario General en cada país, siguen analizando la aplicación de la Estrategia en su reunión anual mundial, y en los intercambios regulares entre la Vicesecretaria General y la dirección de los equipos en los países se plantea el tema de la inclusión de la discapacidad.

47. Las redes de puntos focales de la Estrategia, que complementan las medidas adoptadas por los directores, son un espacio dinámico de intercambio de conocimientos y aprendizaje mutuo a nivel técnico. La red de puntos focales de las entidades consta de más de 80 entidades, que se reúnen con una frecuencia trimestral. La red de puntos focales de los equipos en los países, que coordinan la Oficina de Coordinación del Desarrollo y el Equipo de Inclusión de la Discapacidad, incluye a más de 75 equipos, lo que facilita la colaboración y las conversaciones activas entre pares. En el marco de esas redes se han organizado reuniones y formado subgrupos de trabajo de carácter técnico y especializado para tratar dificultades comunes, por ejemplo, una red de puntos focales de la Secretaría y un grupo de trabajo para las operaciones de paz.

48. Para fomentar los conocimientos y la capacidad, también se organizaron series de webinaros especializados; el Equipo de Inclusión de la Discapacidad colaboró con el Banco Mundial, la OIT y el UNICEF en el tema del empleo de las personas con discapacidad, y con la Oficina de Coordinación del Desarrollo en el de la accesibilidad física y digital y los recursos humanos inclusivos de la discapacidad en los equipos en los países, como parte de la introducción de la estrategia de operaciones institucionales 2.0, así como en actividades de formación específicas de los países y sesiones generales de concienciación sobre la inclusión de la discapacidad.

49. En función de la demanda y los déficits que se detectaron en distintos informes, el Equipo de Inclusión de la Discapacidad coordinó la preparación de dos recursos clave en 2021, en estrecha colaboración con la Alianza Internacional de la Discapacidad: directrices para todo el sistema sobre la consulta a las personas con discapacidad, en las que contribuyó personal técnico de distintos programas y operaciones, y directrices para una comunicación inclusiva de la discapacidad, preparadas junto con el Departamento de Comunicación Global. Las directrices procuran sistematizar la forma en que la Organización enfoca la consulta y la comunicación en relación con la discapacidad, basándose en los derechos humanos. Tanto las directrices como otros recursos prácticos se pueden consultar en el sitio web de la Estrategia.

B. Medidas interinstitucionales

50. Las medidas y redes interinstitucionales son decisivas para que la Estrategia surta efecto, ya que posibilitan el intercambio, la coordinación y la cohesión de las medidas. En 2021, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas empezó a preparar directrices sobre cómo transversalizar la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones. La Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y el Grupo siguen siendo clave para crear consenso y conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad en las adquisiciones y las evaluaciones, respectivamente. En 2021, tras una reunión informativa con la Red Digital y Tecnológica sobre la función de la accesibilidad en la tecnología de la información y las comunicaciones, la Red estuvo de acuerdo con la idea de crear un subgrupo de trabajo sobre accesibilidad digital.

51. El Grupo de Referencia sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria reúne a más de 50 miembros de distintas entidades de las Naciones Unidas y la sociedad civil, entre ellas organizaciones de personas con

discapacidad y organizaciones no gubernamentales internacionales, con el objetivo de fomentar la cooperación en la acción humanitaria inclusiva de la discapacidad. En 2021, a través del Grupo de Referencia, se puso en marcha un proyecto para que las organizaciones de personas con discapacidad tuvieran más posibilidades de implicarse en la acción humanitaria.

52. En 2021, el fondo fiduciario multipartito de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad dio apoyo a 42 programas para distintos países, 4 programas multipaís y 4 programas de alcance mundial para acelerar la inclusión de la discapacidad en los que se abordaban temas como la igualdad y la no discriminación, la accesibilidad, la prestación de servicios, la presupuestación y la gestión financiera inclusivas conforme a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la rendición de cuentas y la gobernanza. El Fondo Conjunto para los Objetivos de Desarrollo Sostenible siguió financiando 35 programas conjuntos sobre protección social integrada en los países. Esos proyectos y programas complementan la Estrategia y dan más prioridad a la inclusión de la discapacidad en las agendas nacionales, hacen más visibles a las personas con discapacidad y ayudan a cumplir el compromiso asumido en la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás.

IV. Dificultades y oportunidades

53. La respuesta a la pandemia de COVID-19 ha sido la primera prioridad del mundo desde 2020. A medida que avanzamos en la recuperación, se nos presenta claramente la oportunidad de transformar la manera en que trabaja la Organización con el fin de hacerla más inclusiva y accesible para las personas con discapacidad. La Estrategia está marcando una senda que genera confianza en la capacidad y la flexibilidad del sistema para abrazar la inclusión de la discapacidad. Este es el momento de invertir en medidas generales y específicas a largo plazo para promover los derechos de las personas con discapacidad y hacer que el mundo sea más inclusivo y accesible para todos.

54. La inclusión de la discapacidad sigue siendo una esfera de trabajo nueva para las operaciones humanitarias y de paz. Si bien operar en situaciones difíciles y de alto riesgo plantea dificultades singulares en la práctica que exigen un apoyo más específico y, en algunos casos, individualizado, es considerable el impacto positivo que puede lograrse para las personas con discapacidad, quienes se cuentan entre las que más asistencia necesitan en esos contextos. El creciente número de conflictos y crisis hace que sea incluso más imperioso actuar en este ámbito. Los ejemplos del Iraq y Somalia demuestran que las operaciones de paz pueden incorporar la inclusión de la discapacidad en su mandato, y los logros y las enseñanzas extraídas de la puesta en práctica serán fundamentales para alentar a otras a que hagan lo mismo. En este sentido, el apoyo específico a las operaciones de paz seguirá siendo una prioridad, a fin de aprovechar el buen ejemplo que dieron las pioneras.

55. Fomentar la capacidad del personal sigue siendo primordial para que la Estrategia surta efecto. En adelante, este aspecto tiene que ser una prioridad para la Organización, y las oportunidades de desarrollar conocimientos y concienciarse sobre la inclusión de la discapacidad deben estar al alcance del personal de todas las categorías. Para atender esta necesidad, se están preparando dos iniciativas de formación a medida que se pondrán a disposición del personal en 2022: un módulo de capacitación en línea de 90 minutos de duración dirigido a todo el personal, preparado en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, y un curso interactivo de capacitación a fondo, de cinco semanas de duración, preparado en colaboración con la OIT y su Centro Internacional de Formación, que

tiene por fin dar capacitación específica a los puntos focales para la inclusión de la discapacidad y a otras personas que trabajan directamente en esa esfera.

56. El personal de todas las categorías reconoce cada vez más la necesidad fundamental de consultar a las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan. No obstante, para cambiar la mentalidad y lograr que se consulte a las personas con discapacidad no solo por cuestiones relacionadas específicamente con la discapacidad sino también en todas las esferas de trabajo se precisarán esfuerzos conscientes y la implicación del personal superior. Las directrices para todo el sistema sobre la consulta a las personas con discapacidad brindan orientación inicial, y los casos cada vez más frecuentes de alianzas entre organizaciones de personas con discapacidad y entidades y equipos en los países servirán de ejemplo. La publicación de las directrices con la Alianza Internacional de la Discapacidad en 2022 ayudará a que se entiendan mejor los beneficios de colaborar con las organizaciones de personas con discapacidad en su diversidad para fundamentar la labor de las Naciones Unidas y añadirle valor. Además, al estrechar las relaciones con esas organizaciones, las Naciones Unidas tendrán más posibilidades de lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que estarán en mejores condiciones de llegar primero a los más rezagados.

57. Varias entidades y equipos en los países han ido incrementando su inversión en la inclusión de la discapacidad, aunque la falta de recursos financieros es un factor que se cita una y otra vez como obstáculo a la acción más concertada. Si bien las restricciones financieras no deberían impedir la acción, se necesitan esfuerzos coordinados para que los recursos de los que se dispone se inviertan sistemáticamente de manera que contribuya a la inclusión de la discapacidad y a la accesibilidad, en lugar de mantener el *statu quo*. También hay que mejorar el seguimiento de los recursos para determinar el grado de inclusión de la discapacidad en los distintos programas y proyectos. Para subsanar esta dificultad, la Oficina de Planificación de Programas, Finanzas y Presupuesto del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, en colaboración con el Equipo de Inclusión de la Discapacidad, ha elaborado un marcador de inclusión de la discapacidad, que se ha integrado a modo de prueba en el sistema de planificación de los recursos institucionales de la Secretaría (Umoja) y que permitirá a las entidades de la Secretaría hacer un seguimiento del grado de inclusión de la discapacidad en los programas y proyectos y presentar informes al respecto. ONU-Mujeres también preparó un documento sobre posibles marcadores de discapacidad que respondieran a las cuestiones de género con el fin de estudiar las oportunidades de introducir ese tipo de marcador en sus sistemas de presentación de informes basados en los resultados.

58. Por último, como he reiterado muchas veces, el objetivo de la Organización es ser uno de los empleadores preferidos para las personas con discapacidad. Aplicando la Estrategia, las Naciones Unidas están mejorando la accesibilidad de sus oficinas y sentando prácticas más inclusivas en el ámbito de los recursos humanos, que allanarán el camino para tener más diversidad en la fuerza de trabajo. No obstante, no hay forma de saber cuántas personas con discapacidad están trabajando en el sistema, lo que restringe las posibilidades de dar seguimiento a los avances. Para llevar mejor cuenta de cuántas personas con discapacidad se unen a la Organización, la Oficina de Recursos Humanos de la Secretaría está estudiando opciones para incluir una pregunta en Inspira, el sistema de contratación, relacionada con la autoidentificación en cuanto a la discapacidad. Así se podrán reunir datos más precisos sobre la cantidad de miembros del personal con discapacidad y de personas con discapacidad que se presentan a las vacantes, además de detectar deficiencias en las políticas y los procedimientos y aumentar la representación en el lugar de trabajo. Hoy en día, la única forma de reunir estos datos es a través de la encuesta del personal elaborada por

la Secretaría, según la cual en 2021 el 2,9 % del personal se autoidentificaba como persona con discapacidad.

VI. Conclusiones y recomendaciones

59. Ahora que estamos entrando en el cuarto año de aplicación de la Estrategia, no cabe duda de que el personal de todas las categorías, con el apoyo del personal directivo, está actuando para promover la inclusión de la discapacidad en los programas y las operaciones. Si bien la información recopilada indica que ha habido avances considerables desde 2019, aún no se cumple la mayoría de los parámetros de referencia fijados en la Estrategia para lograr el cambio transformador en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad. Al mismo tiempo, hay cada vez más prácticas tangibles en el sistema de las Naciones Unidas que se pueden aprovechar para lograr la inclusión de la discapacidad. Sigo firmemente decidido a respaldar la Estrategia y ofrezco el apoyo de mi oficina para aplicarla, incluso en los ámbitos que requieren una atención más específica, como las operaciones de paz.

60. El liderazgo constante de los directores, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los coordinadores residentes sigue siendo decisivo para mantener el impulso en la labor de inclusión de la discapacidad y para que la Estrategia surta efecto. Una vez más vuelvo a pedir al personal directivo superior de todo el sistema que siga empoderando al personal para que se implique en la aplicación de la Estrategia y ampliando la asignación de recursos humanos y financieros, en particular en las esferas en las que el desempeño sigue siendo bajo.

61. La presentación de informes en el marco de la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo ha demostrado que los indicadores de la Estrategia pueden utilizarse para hacer un seguimiento de la inclusión de la discapacidad en las iniciativas más generales de las Naciones Unidas, y este enfoque también puede emplearse en otros contextos generales para aumentar la rendición de cuentas en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad. Así, la Estrategia sirve para armonizar y optimizar los esfuerzos por ayudar a los Estados Miembros y los asociados a implementar la Agenda 2030, sin dejar a nadie atrás.

62. En su intento por poner el listón más alto y mejorar el desempeño en cuanto a la inclusión de la discapacidad, la Organización debe seguir aprovechando los conocimientos y recursos de los Estados Miembros y el sector privado, en particular en las esferas del empleo y la accesibilidad. Aunando fuerzas, el sistema de las Naciones Unidas y todos los interesados pueden armonizar prácticas, establecer nuevos parámetros de referencia y servir de ejemplo para transformar los lugares de trabajo físicos y virtuales y la representación de las personas con discapacidad en la fuerza de trabajo, de conformidad con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.

63. Los Estados Miembros siguen siendo clave para que el sistema de las Naciones Unidas rinda cuentas en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad y para asegurarse de que se disponga de recursos con los que seguir avanzando en esta esfera. Con la aparición de nuevas amenazas y crisis globales, hay que estar alerta para que los fondos destinados a la inclusión de la discapacidad no se redirijan a otras iniciativas, lo que podría hacer peligrar el escaso nivel de recursos disponibles y comprometer algunos de los logros que tanto costó conseguir en los últimos años.

64. Por último, la consulta activa a las organizaciones de personas con discapacidad debería ser el núcleo de todo lo que hagan las Naciones Unidas, ya que esas organizaciones son asociadas clave en la senda de la inclusión de la discapacidad. Cuando trabaja con las organizaciones de personas con discapacidad, la Organización

está mejor informada y en mejores condiciones para actuar con eficacia y eficiencia, no solo en las cuestiones específicas de la discapacidad, sino sistemáticamente y en todas las esferas de su mandato. En este sentido, contamos con que las organizaciones de personas con discapacidad sigan exigiéndonos con tenacidad que así sea.

65. Es hora de renovar y multiplicar los esfuerzos, los compromisos y las inversiones para aplicar la Estrategia. La Organización todavía tiene mucho camino por delante y no puede darse el lujo de detenerse ahora con lo que ha avanzado. Pero el camino en sí es un proceso de reafirmación que la mueve a aprender, compartir e idear estrategias para dar más cohesión y coherencia a sus actos y valores. Espero con gran interés que sigamos avanzando juntos en este camino en pos de unas Naciones Unidas y un futuro más sólidos y más inclusivos para todos.
