Naciones Unidas A/78/281

Asamblea General

Distr. general
3 de agosto de 2023
Español
Original: inglés

Septuagésimo octavo período de sesiones
Tema 73 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 77/189, 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 2022 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. En él se reflexiona sobre las oportunidades y retos que tiene ante sí la Organización y las sinergias forjadas entre la Estrategia y otros esfuerzos a escala de todo el sistema.

* A/78/150.

23-14727 (S) 220823 310823

Se ruega reciclar

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

1. A medida que el mundo se acerca al ecuador del plazo fijado para implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, acelerar los avances hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y alcanzarlos, es cuestión de máxima prioridad para la Organización. Entre otras cosas, se trata de atender las necesidades y hacer efectivos los derechos de más de 1.300 millones de personas con discapacidad en todo el mundo, que siguen enfrentándose a barreras persistentes para su plena inclusión y participación significativa en la sociedad. En nuestro empeño por alcanzar los Objetivos, nunca ha sido tan importante llegar a las poblaciones más marginadas del mundo. Avanzar en la inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas sigue siendo fundamental para apoyar a los Estados Miembros en la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la consecución de los Objetivos para las personas con discapacidad.

2. El marco de rendición de cuentas de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad proporciona a la Organización una hoja de ruta clara para acelerar los avances en ese ámbito. El presente informe demuestra que, cuatro años después de su lanzamiento, la Estrategia está reconfigurando ámbitos en los que, hasta ahora, la Organización flaqueaba. Las entidades y los equipos en los países están examinando los aspectos estructurales de sus programas y operaciones, lo cual, a su vez, da pie a una reevaluación de sus valores, métodos y prioridades, incluso entre el personal directivo superior. El informe detalla las principales tendencias, oportunidades y prácticas en todo el sistema, así como el impacto positivo de la colaboración interinstitucional a la hora de acelerar los esfuerzos de la Organización para mejorar la inclusión de la discapacidad en diversos ámbitos.

3. Los resultados que se ven en los informes no dejan lugar a dudas: no se lograrán avances en todo el sistema si las entidades y los equipos en los países trabajan independientemente unos de otros para aplicar la Estrategia. No podemos esperar a que se materialicen las soluciones. Las herramientas básicas, los recursos y las orientaciones que se derivan de la Estrategia deben ponerse en práctica. Urge que, en el sistema, se preste mayor atención a abordar la inclusión de la discapacidad de forma sistemática, coordinada e interfuncional, hasta en los niveles más altos de la Organización. Ahí sí que podremos decir que las Naciones Unidas predican con el ejemplo en la inclusión de la discapacidad.

A. Alentar la participación en todo el sistema

4. La participación de las personas con discapacidad, en toda su diversidad, es fundamental para lograr una sociedad inclusiva y accesible. Desde su lanzamiento, la Estrategia ha insistido en que haya una mayor participación de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan en toda la labor de la Organización. Ha ganado relevancia el imperativo de promover la representación y la diversidad y de consultar a grupos y organizaciones de personas con discapacidad para conocer mejor sus experiencias y necesidades.

5. Las consultas sustantivas a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan siguen siendo fundamentales para conseguir todos los indicadores y esenciales para impulsar la Estrategia, por lo que son un indicador dentro del marco de rendición de cuentas de la Estrategia. En las entidades hay una mayor integración de estas consultas, a medida que avanzan hacia una participación efectiva y sistemática de las personas con discapacidad. Las entidades de las Naciones Unidas también están creando alianzas más formalizadas para colaborar más y mejor en todos los aspectos de la Estrategia e ir más allá del indicador específico sobre consultas.

6. En los países se están redoblando los esfuerzos para implicar a las organizaciones de personas con discapacidad, incluso a nivel directivo, y garantizar su aportación en la planificación estratégica, los mecanismos de coordinación, las evaluaciones de accesibilidad, la programación, los esfuerzos humanitarios y el desarrollo de capacidades. En las operaciones internas se ha visto un aumento de la participación de las personas con discapacidad y de las consultas que se les hacen, como se ve en la aparición de grupos de recursos para el personal con discapacidad y el personal que le presta apoyo. También se está intentando recopilar datos sobre los miembros del personal con discapacidad, medir su nivel de satisfacción y responder a sus preocupaciones mediante encuestas detalladas sobre la implicación del personal.

7. A pesar de estos avances, aún queda mucho por hacer para ampliar las consultas más allá de las cuestiones específicas de la discapacidad, garantizar la representación, consulta y participación de las personas con discapacidad en su diversidad y aumentar su participación en todos los aspectos de la Estrategia. Aunque gracias a la Estrategia se está desarrollando un enfoque inclusivo e interseccional, es necesario consultar a una gama más diversa de partes interesadas y redes de personas con discapacidad.

B. Sinergias con las estrategias de todo el sistema

8. La inclusión de la discapacidad requiere un enfoque holístico e interseccional para tratar los derechos y necesidades de las personas con discapacidad en toda su diversidad. La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, inspirada en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y lanzada al mismo tiempo que Juventud 2030: Estrategia de las Naciones Unidas para la Juventud, fomenta las sinergias con otros programas globales del sistema y adopta un enfoque interseccional.

9. Como resultado, la inclusión de la discapacidad se está reflejando progresivamente en los compromisos y mecanismos existentes de la Organización en materia de género y juventud. Las entidades se están centrando más en incluir a las mujeres y niñas con discapacidad en las acciones sobre igualdad de género. A nivel nacional, se están acelerando los esfuerzos para integrar la discapacidad en las estructuras de género, la programación y la creación de capacidad. Por ejemplo, gracias a la Iniciativa Spotlight, una iniciativa conjunta de la Unión Europea y las Naciones Unidas, los equipos en los países pueden encarar la forma en que la violencia de género afecta a las mujeres, las jóvenes y las niñas con discapacidad. Se facilita así el acceso a las mujeres y niñas con discapacidad que se enfrentan a una marginación y unas barreras importantes que impiden su participación e inclusión en la sociedad. Del mismo modo, las entidades y los equipos en los países están empezando a incluir a jóvenes con discapacidad en los procesos de toma de decisiones y a promover iniciativas sobre discapacidad dirigidas por ellos. Para apuntalar estos esfuerzos, la Oficina del Enviado del Secretario General para la Juventud y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) pusieron en marcha en 2022 el Equipo de Trabajo sobre Discapacidad Juventud 2030, un mecanismo de coordinación que aglutina a jóvenes con discapacidad y entidades de las Naciones Unidas que promueve los derechos y la participación sustantiva de los jóvenes con discapacidad y refuerza la colaboración interinstitucional, en consonancia con las estrategias de todo el sistema sobre jóvenes y discapacidad.

10. En las nuevas sinergias se ve que cada vez está más claro que la inclusión de la discapacidad es relevante para todas las áreas de trabajo de la Organización y que la Estrategia puede aprovecharse para que otras estrategias de todo el sistema sean más eficaces y lleguen más lejos.

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

11. Con arreglo al marco de rendición de cuentas de la Estrategia, 77 entidades de las Naciones Unidas y 131 equipos en los países informaron sobre los progresos realizados del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022. 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 cinco valoraciones: 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 y, a largo plazo, a superarlos.

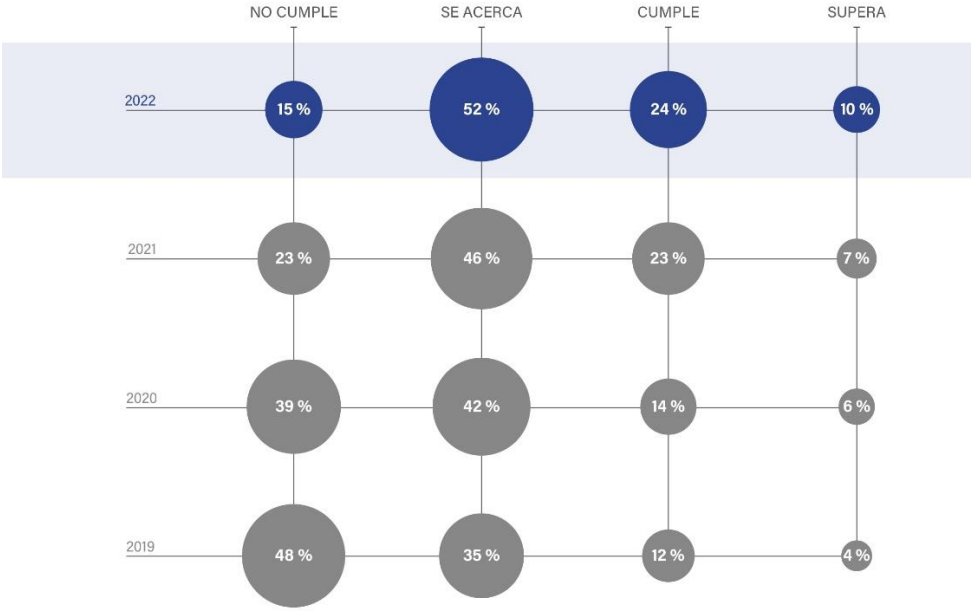
A. Rendición de cuentas de las entidades

12. En 2022, siguió aumentando el número de entidades que presentaron informes, hasta alcanzar las 77, frente a las 73 de 2021; esto representa un aumento del 35 % desde 2019 e incluye a) 49 entidades de la Secretaría, incluidas 19 misiones políticas y de paz y cinco comisiones económicas regionales; b) 7 fondos y programas; c) 11 organismos especializados; y d) otras 10 entidades y entidades conexas[1].

[1] 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 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 Malí, Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana, 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

13. Las entidades siguieron avanzando considerablemente en la aplicación de la Estrategia y en 2022 se cumplieron o superaron el 34 % de los requisitos de la Estrategia, frente al 30 % de 2021, lo que indica una mejora. Además, se redujo claramente el porcentaje de entidades que no cumplen requisitos, que pasó del 23 % en 2021 al 15 % en 2022. Gracias a la adopción de herramientas para todo el sistema, como las directrices sobre consultas, adquisiciones, evaluaciones y comunicaciones, y el desarrollo de oportunidades de formación para todo el sistema, las entidades están más cerca de cumplir los requisitos o han logrado cumplirlos. En la Secretaría, las acciones sistémicas en relación con la accesibilidad, las adquisiciones y el empleo también contribuyeron a este avance.

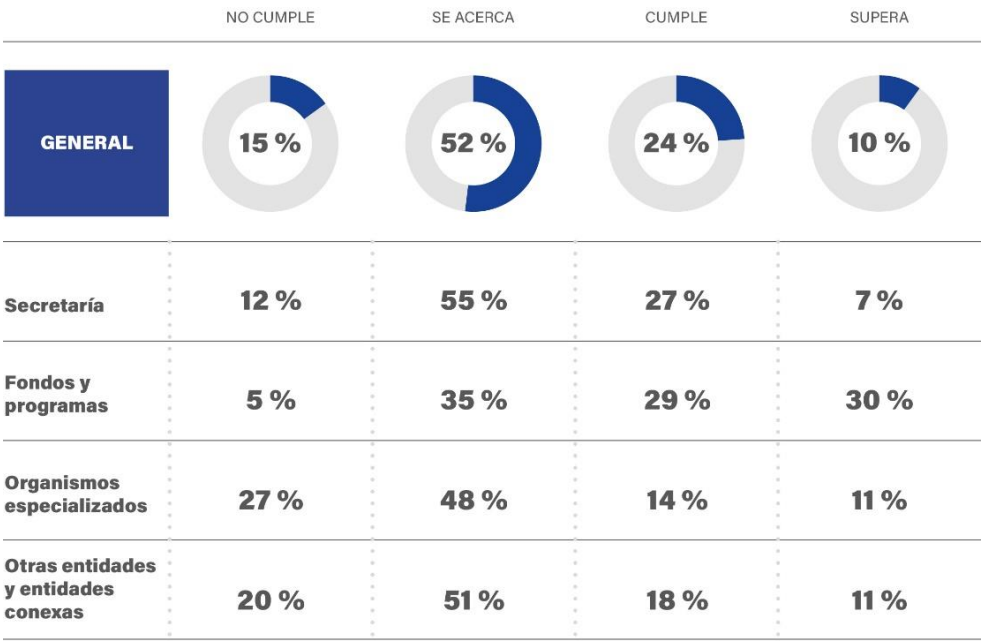
Figura I
Comparación de las calificaciones generales de las entidades de las Naciones Unidas, 2019-2022



Representante Personal del Secretario General ante la Organización de Liberación de Palestina y la Autoridad Palestina y Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia; 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 el Medio Ambiente, Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), 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 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.

14. A pesar de estos avances, no se cumple el 67 % de los requisitos de la Estrategia. Varias entidades conocen la gama de herramientas disponibles para promover la inclusión de la discapacidad en todo el sistema, pero no las han aprobado ni integrado en sus estrategias y operaciones. La acción coordinada del sistema de las Naciones Unidas en varias áreas críticas, sobre todo en relación con las operaciones internas y la accesibilidad, aprovechando las lecciones colectivas aprendidas y las mejores prácticas, será esencial para acelerar sistemáticamente los avances en la inclusión de la discapacidad de cara al futuro.

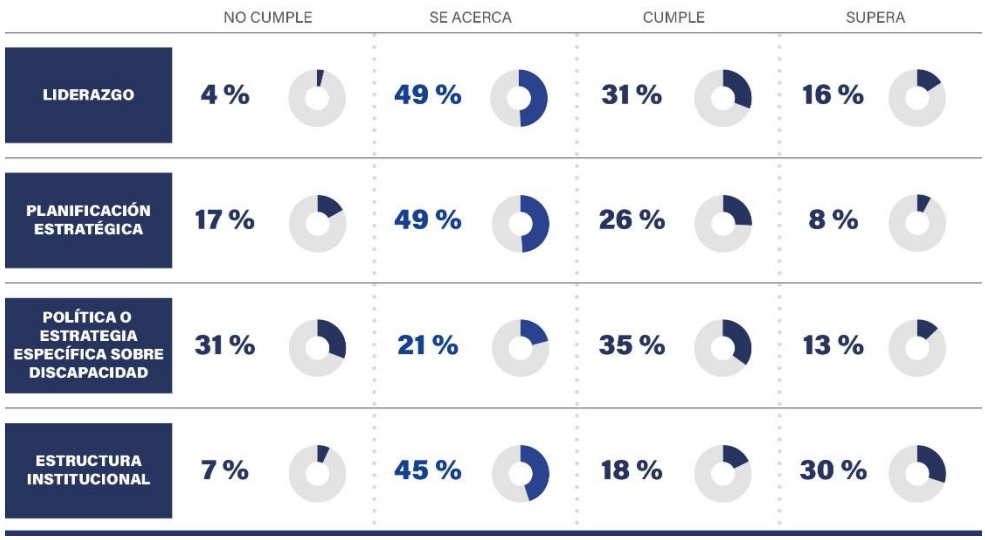
Figura II
Calificaciones del sistema de las Naciones Unidas para 2022, por tipo de entidad



15. En general, todos los tipos de entidades han avanzado en la aplicación de la Estrategia. Desde el último informe, las entidades de la Secretaría han mejorado su rendimiento en un 13 %, cumpliendo o superando los requisitos señalados por los indicadores. El desempeño ha aumentado un 9 % en el caso de los fondos y programas, un 47 % en el de los organismos especializados y un 52 % en el de otras entidades y entidades conexas, aunque en algunos casos partían de una base baja. Es importante señalar que se han reducido considerablemente los casos en que no se cumplían requisitos en todos los tipos de entidades. Los fondos y programas superan ahora los requisitos para el 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 para 2022, por indicador del desempeño



16. Para lograr un cambio institucional sostenible y transformador, como el que prevé la Estrategia, hay que integrar la inclusión de la discapacidad en los procesos de liderazgo, planificación estratégica y gestión. Es alentador que, en todo el sistema, el compromiso del personal directivo superior siga evolucionando, pasando de la participación en actos a la adopción de mecanismos de rendición de cuentas sobre la inclusión de la discapacidad para el personal directivo y el nombramiento de altos cargos como campeones de la discapacidad. Paralelamente, y con el apoyo del personal directivo superior, las entidades están incorporando progresivamente la inclusión de la discapacidad en sus planes estratégicos, marcos de resultados y documentos presupuestarios. Y lo que es más importante, están elaborando y aplicando políticas y estrategias para orientar las actuaciones en materia de inclusión de la discapacidad tanto en los programas como en las operaciones, y utilizando marcadores para hacer un seguimiento de los recursos asignados a la inclusión de la discapacidad.

17. Hay un apoyo cada vez mayor proporcionado por una estructura institucional que facilita la aplicación de la Estrategia. Las entidades de mayor tamaño están abandonando el enfoque de contar con una sola persona que tenga experiencia sustantiva en la inclusión de la discapacidad, y están creando comités y amplias redes de puntos focales con responsables técnicos a nivel regional y nacional. La Comunidad Económica de los Estados de Asia Occidental y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura han establecido redes de encargados de los indicadores de la Estrategia, una suerte de foro de intercambio de información, y apoyan actividades como el análisis del trabajo de inclusión de la discapacidad, la planificación y las recomendaciones de acciones integradas y específicas a través de los indicadores de la Estrategia, y el seguimiento.

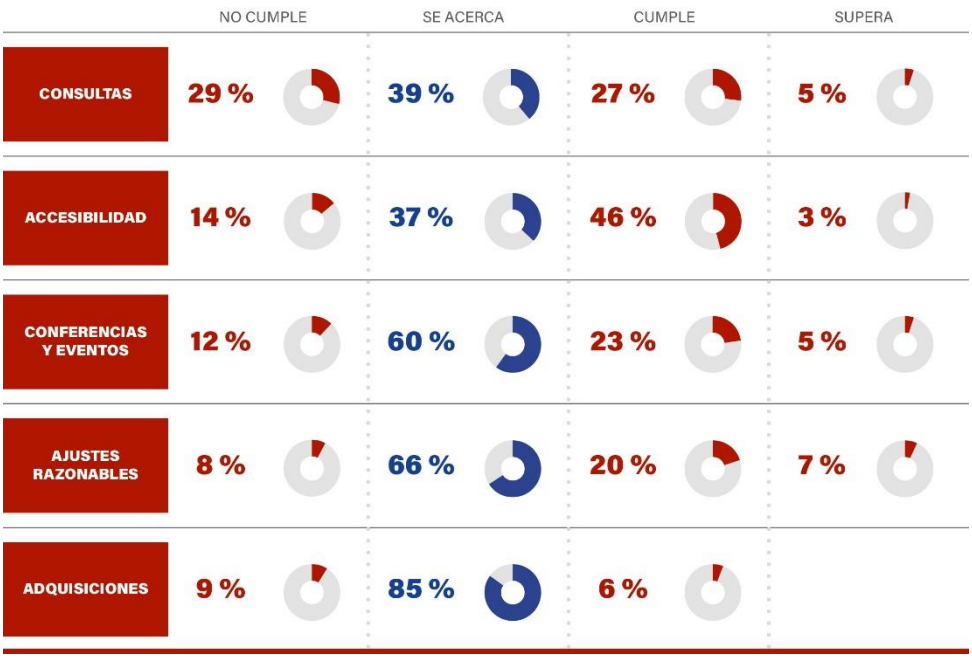
18. La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola y el Programa Mundial de Alimentos (PMA) han creado servicios de asistencia para la inclusión de la discapacidad y la accesibilidad, con el fin de crear capacidad interna prestando asistencia técnica y difundiendo recursos y formación

adaptados. Las estructuras institucionales también están apoyando una mayor coordinación en lo que respecta a las cuestiones transversales, en particular en las entidades de la Secretaría. En 2022, la Oficina de Coordinación del Desarrollo puso en marcha una red de coordinadores sobre inclusión para la Sede, las oficinas regionales y las oficinas de los coordinadores residentes con el fin de apoyar la aplicación de sus estrategias de inclusión de la discapacidad y de género, mientras que el Departamento de Seguridad ha integrado la inclusión de la discapacidad en su red de coordinadores de género e inclusión.

19. Sin embargo, un número considerable de entidades, en particular las entidades más pequeñas de la Secretaría que tienen mandatos especializados, las operaciones de paz y las entidades sin experiencia en la inclusión de la discapacidad, siguen enfrentándose a retos en este ámbito debido a limitaciones de capacidad, la elevada rotación de personal y las limitaciones en cuanto a conocimientos y experiencia sustantivos sobre el tema. Estas entidades podrían beneficiarse de una participación activa en las redes de entidades y coordinadores de la Secretaría sobre inclusión de la discapacidad, de la utilización de la formación y los recursos técnicos desarrollados para apoyar la aplicación de la Estrategia, así como de una orientación y asistencia técnica adaptadas para integrar eficazmente la inclusión de la discapacidad en las políticas y estrategias existentes o para desarrollar planes de acción que se ajusten a los indicadores de la Estrategia. En los informes queda clara la posible relevancia del personal directivo superior de las entidades más pequeñas en el fomento de la inclusión de la discapacidad. Por ejemplo, el mecanismo de coordinación del personal directivo superior de la Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre África ha empezado a evaluar la aplicación de la Estrategia en sus revisiones trimestrales de ejecución de programas, a raíz de una propuesta presentada por el personal directivo superior en 2022.

Esfera básica 2: inclusividad

Figura IV
Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 2 para 2022, por indicador del desempeño



20. El lanzamiento de la Estrategia imprime un mayor reconocimiento a la importancia de la accesibilidad física y digital como condición para incluir a las personas con discapacidad en el trabajo de la Organización, ya sea como beneficiarios, asociados o personal. Sin embargo, en los informes sobre indicadores de accesibilidad, ajustes razonables, adquisiciones y conferencias y eventos se ven distintos ritmos de avance y se presta gran atención a las mejoras relacionadas con la accesibilidad física. Así, pese a los considerables esfuerzos realizados, las entidades de todo el sistema siguen enfrentándose a importantes retos a la hora de poner en práctica las orientaciones y utilizar las herramientas existentes para crear mecanismos sostenibles y con la financiación adecuada en torno a la accesibilidad y las prácticas de adquisición en las que se tenga en cuenta la discapacidad.

21. En cuanto a las adquisiciones, los sitios web, las licitaciones electrónicas y los sistemas de gestión de proveedores son ahora más accesibles. Algunas entidades, como el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, ONU-Mujeres y la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, han integrado la inclusión de la discapacidad y la accesibilidad en las plantillas y políticas de adquisición. Sin embargo, sigue habiendo problemas para poner en práctica las orientaciones existentes y medir hasta qué punto la inclusión de la discapacidad se refleja en los propios acuerdos de adquisición. Una revisión de los productos pertinentes en cuanto a la accesibilidad durante el proceso de renovación de los acuerdos a largo plazo, como la revisión emprendida por la División de Suministros del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en 2022, presenta oportunidades de actuación a ese respecto.

22. Muchas entidades de la Secretaría y otras más pequeñas situadas en ellas se beneficiarán de los avances logrados en la mejora de la accesibilidad de los locales y servicios comunes, por ejemplo, en las oficinas de las Naciones Unidas en Nueva York, Ginebra, Viena y Nairobi. Además, los informes reflejan un número cada vez mayor de evaluaciones de la accesibilidad centradas en la accesibilidad digital, la infraestructura digital y los sistemas de información y comunicación, lo que demuestra que se capta mejor el alcance de la accesibilidad. Sin embargo, las entidades deberían dar prioridad a la eliminación progresiva de los sistemas digitales heredados que no son accesibles, como demuestran los planes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de sustituir las herramientas digitales institucionales por plataformas más accesibles cuando finalicen los contratos actuales. Los servicios de interpretación en lengua de señas y de servicios de traducción en tiempo real (CART) se utilizan cada vez más en conferencias, eventos y reuniones, pero su uso habitual se ve obstaculizado por los elevados costes y la falta de planteamientos sistemáticos para contratarlos. Un reto clave para las entidades de menor tamaño en la Sede y en locales comunes es alcanzar los requisitos relativos tanto a la accesibilidad como a la adquisición. Un ejemplo de buena práctica es la Oficina del Enviado del Secretario General para la Juventud, que invirtió en garantizar la accesibilidad de productos, materiales y procesos clave para que los jóvenes con discapacidad pudieran participar en su trabajo y en sus eventos.

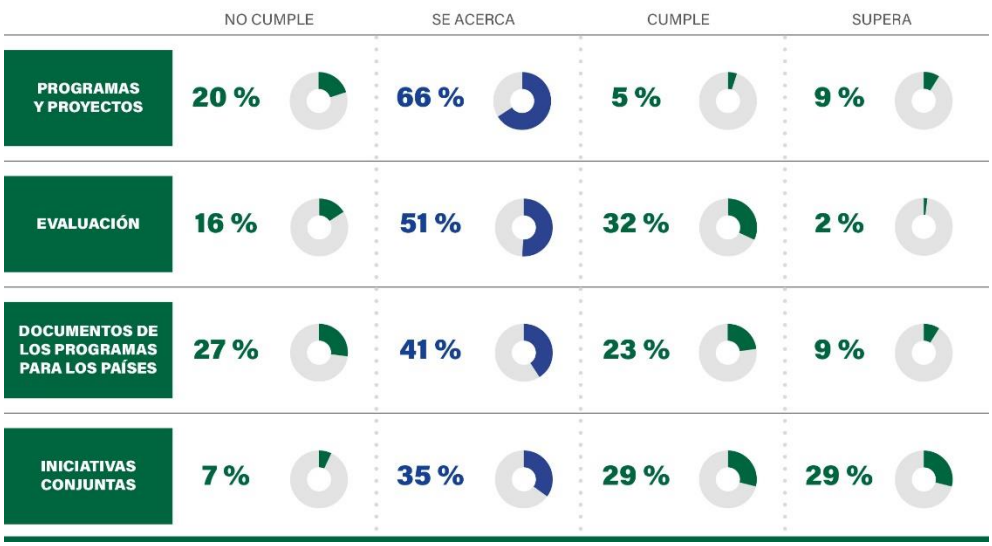
23. Las entidades tienen cada vez más claro que los ajustes razonables son una medida antidiscriminatoria y, por ejemplo, el PNUD, el UNICEF y el UNFPA han informado de la aplicación progresiva de enfoques formales e integrales de los ajustes razonables y del establecimiento de mecanismos de financiación centralizados. El uso eficaz de estos fondos requiere medidas adecuadas para garantizar que los gestores, los solicitantes y el personal conozcan los fondos y las políticas y procesos relacionados. Los informes de las entidades de la Secretaría demuestran que la mayoría de los ajustes razonables siguen ofreciéndose de manera puntual, mientras que la falta de control sobre las asignaciones de fondos, unida a las restricciones en el desarrollo de las políticas pertinentes por parte de las entidades individuales de la

Secretaría, requiere una orientación específica por parte de la Sede. Dado que los ajustes razonables son un factor fundamental para la inclusión y la participación de las personas con discapacidad en la Organización, es imperativo sistematizar estos procesos y dedicar fondos suficientes, dentro de los recursos asignados, para avanzar. El establecimiento de mecanismos de financiación por parte de entidades de la Secretaría, como el fondo de la Oficina de Coordinación del Desarrollo para el personal del sistema de coordinadores residentes y las directrices de procedimiento que lo acompañan, demuestran que hay oportunidades prometedoras.

24. Se ha prestado más atención a fomentar la participación de las personas con discapacidad, lo cual ha supuesto avances en las consultas a ese grupo. Algunos organismos, fondos y programas, como el PMA, han elaborado orientaciones de consulta a nivel institucional y específicas para cada contexto con el fin de apoyar los avances en este ámbito, mientras que otros han adoptado las directrices de 2021 para todo el sistema sobre la consulta a las personas con discapacidad. Las entidades están forjando alianzas y colaborando con un abanico más amplio de organizaciones de personas con discapacidad, incluidas las de mujeres y jóvenes, y con organizaciones interdisciplinares que trabajan a escala regional. Sin embargo, la participación sistemática y activa de las organizaciones de personas con discapacidad en todas las cuestiones específicas y más amplias relacionadas con la discapacidad sigue siendo un reto; hace falta más formación para poner en práctica eficazmente las directrices existentes.

Esfera básica 3: programación

Figura V
Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 3 para 2022, por indicador del desempeño



25. En el ámbito de la programación, la mayoría de las entidades han establecido orientaciones sobre la integración de la inclusión de la discapacidad en los programas y proyectos, mientras que más de la mitad de los organismos, fondos y programas que elaboran documentos de programas nacionales han integrado la inclusión de la discapacidad en sus orientaciones para ellos. Las entidades humanitarias siguen utilizando las Directrices del Comité Permanente entre Organismos sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria para orientar la integración de la inclusión de la discapacidad en todo el ciclo de programación humanitaria.

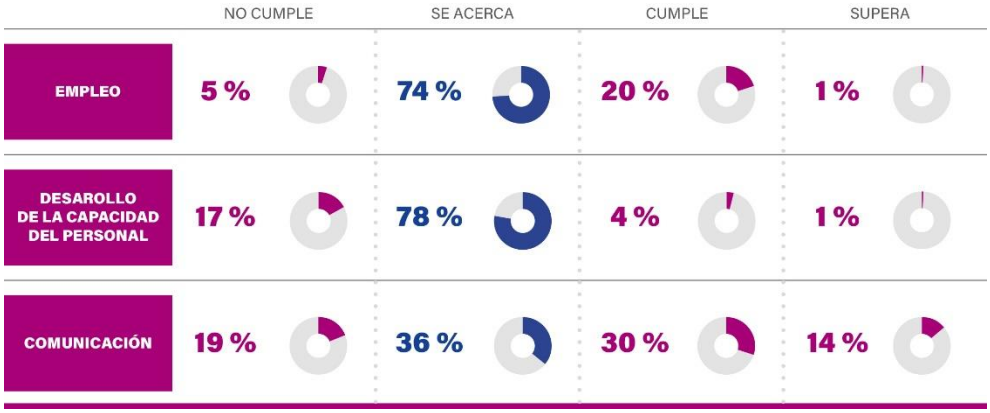
26. A pesar de estas tendencias positivas, las entidades se enfrentan a retos tanto a la hora de poner en práctica las directrices disponibles como de captar el alcance de la inclusión de la discapacidad en sus programas y proyectos. Los marcadores de inclusión de la discapacidad desarrollados desde el lanzamiento de la Estrategia son una herramienta clave de seguimiento y rendición de cuentas para las entidades y, cuanto antes se adopten, más se progresará. En Umoja, el sistema de planificación de los recursos institucionales de la Secretaría, se ha integrado un marcador de inclusión de la discapacidad, que ha sido introducido por un pequeño número de entidades, entre ellas el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la Comisión Económica para África. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, que utiliza un marcador de discapacidad y datos desglosados por discapacidad, y UNICEF, que emplea una etiqueta de discapacidad, han evaluado hasta qué punto se ha incorporado la inclusión de la discapacidad en sus programas y proyectos en 2022, lo que les ha permitido cumplir los objetivos anuales en un 67% y un 90%, respectivamente. El UNFPA ha incorporado la inclusión de la discapacidad a través de su política y procedimiento de programas para los países; cabe señalar que en el 88 % de los proyectos de documentos de programas para los países de la entidad presentados a su Comité de Examen de los Programas en 2022 se tratan los derechos de las personas con discapacidad.

27. Integrar la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones es crucial para avanzar en la programación. Los informes de las entidades sobre el uso de las directrices en materia de integración para la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones y la presentación de informes, elaboradas en 2022 por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, junto con una mayor integración de la inclusión de la discapacidad en los mandatos, los informes iniciales y los informes de evaluación de las entidades, ponen de relieve el posible impacto de las directrices de colaboración a nivel de todo el sistema para apoyar a las entidades en el cumplimiento de las normas de la Estrategia. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna, que viene siendo la encargada de centralizar las evaluaciones en la Secretaría, integró la inclusión de la discapacidad en 2022 en unas orientaciones internas sobre la forma de transversalizar las cuestiones intersectoriales en las evaluaciones, que se han adaptado para otras secciones de la Secretaría que se dedican a evaluar entidades y difundido entre ellas.

28. Las iniciativas conjuntas siguen siendo un catalizador para la inclusión de la discapacidad, al intensificar la colaboración y el intercambio de información y conocimientos a través de redes interinstitucionales y grupos de trabajo dedicados a ello. El Grupo de Referencia sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria es un ejemplo de este enfoque colaborativo, ya que está formado por más de 50 miembros de diversas entidades y organizaciones de la sociedad civil. Su labor promueve sistemáticamente una acción humanitaria inclusiva de la discapacidad.

Esfera básica 4: cultura institucional

Figura VI
Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 4 para 2022, por indicador del desempeño



29. Una plantilla sólida, inclusiva y diversa, preparada e informada sobre la inclusión de la discapacidad, contribuirá a la eficacia y eficiencia del sistema de las Naciones Unidas. Las personas con discapacidad siguen estando infrarrepresentadas en la plantilla de la Organización y se avanza lentamente en la mejora de la capacidad del personal existente en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad, lo cual entraña el riesgo de que se inviertan los logros conseguidos con tanto esfuerzo desde la puesta en marcha de la Estrategia.

30. El 95 % de las entidades han informado sobre la adopción de medidas relacionadas con el empleo, lo cual constata que la Estrategia ha aumentado significativamente la concienciación en todo el sistema y la aplicación de las estrategias y las políticas de empleo existentes para atraer, contratar y retener a personal con discapacidad. Además, cuando ha sido necesario, ha impulsado a las entidades a actualizar o desarrollar dichas políticas. Se han puesto en marcha estrategias e iniciativas, como alianzas con plataformas de contratación especializadas y ferias de empleo y con organizaciones de personas con discapacidad, para mejorar las oportunidades de empleo. A través de los Voluntarios de las Naciones Unidas, unas 200 personas con discapacidad aportaron sus conocimientos y experiencia a 22 entidades en la Sede y en las oficinas regionales y nacionales. Es cada vez más frecuente incluir preguntas de autoidentificación en las encuestas que se hacen entre el personal para recopilar datos sobre quienes viven con alguna discapacidad. A pesar de estos esfuerzos, los informes revelan que cerca del 90 % de las entidades o bien desconocen si hay personal con discapacidad o no; si lo hay, los informes muestran niveles inferiores de satisfacción y bienestar respecto del conjunto del personal.

31. En cuanto al desarrollo de capacidades, hay más cursos y módulos de formación sobre inclusión de la discapacidad en todo el sistema. No obstante, las entidades de las Naciones Unidas y los departamentos de la Secretaría deberían garantizar, con los recursos disponibles, que haya más formación para subsanar las deficiencias de capacidad en las operaciones, especialmente en lo relativo a la accesibilidad, los ajustes razonables, las adquisiciones y las evaluaciones. La formación sobre inclusión de la discapacidad solo es obligatoria en el 5 % de las entidades. El programa obligatorio de aprendizaje electrónico sobre inclusión de la discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tiene un índice de cumplimiento

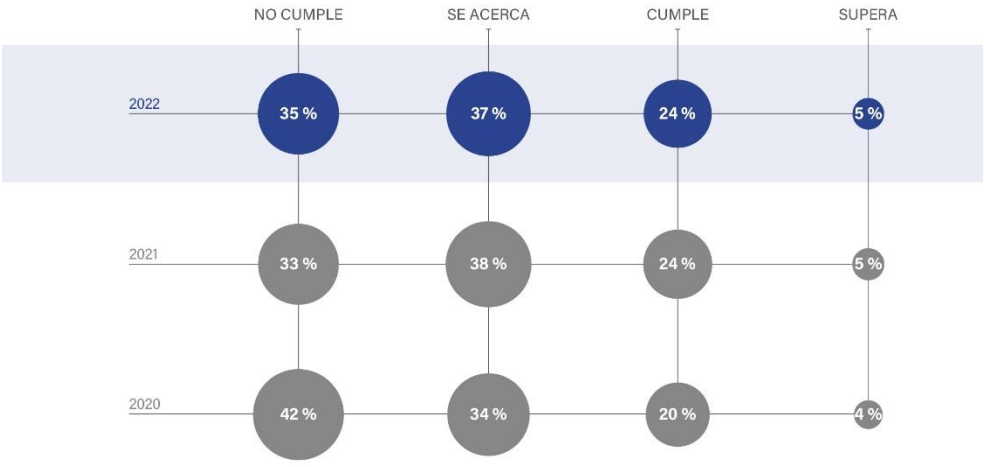
del 84 %, es un modelo a seguir. La OIT también está preparando un curso sobre discapacidad a medida para el personal directivo.

32. Las Directrices para una Comunicación Inclusiva de la Discapacidad, elaboradas por el Departamento de Comunicación Global, han contribuido a que la comunicación en torno a las personas con discapacidad en todo el sistema sea más inclusiva y considerada. Las entidades son cada vez más conscientes de la importancia de una comunicación inclusiva de la discapacidad y se esfuerzan por lograr una representación más diversa de las personas con discapacidad en las principales comunicaciones internas y externas. Sin embargo, muchas entidades informaron de que no disponían de directrices o procedimientos internos para las comunicaciones inclusivas de la discapacidad, algo que se solucionaría adoptando las directrices para todo el sistema y llevándolas a la práctica.

B. Rendición de cuentas a escala nacional

33. En 2022, los 131 equipos de las Naciones Unidas en los países presentaron informes con arreglo al sistema de calificación del desempeño por tercer año consecutivo. En general, los equipos en los países se aproximan a los requisitos en el 37 % de los indicadores, los cumplen en el 24 % y los superan en el 5 %. El porcentaje de indicadores en que los equipos en los países no cumplen los requisitos aumentó del 33 % en 2021 al 35 % en 2022, debido en parte a que se entienden mejor los puntos de referencia de la Estrategia y a una autoevaluación mejor fundamentada. Dado que el 72 % de los equipos en los países aún no llegan a los indicadores de la Estrategia, es imperativo redoblar los esfuerzos para impulsar su aplicación sobre el terreno.

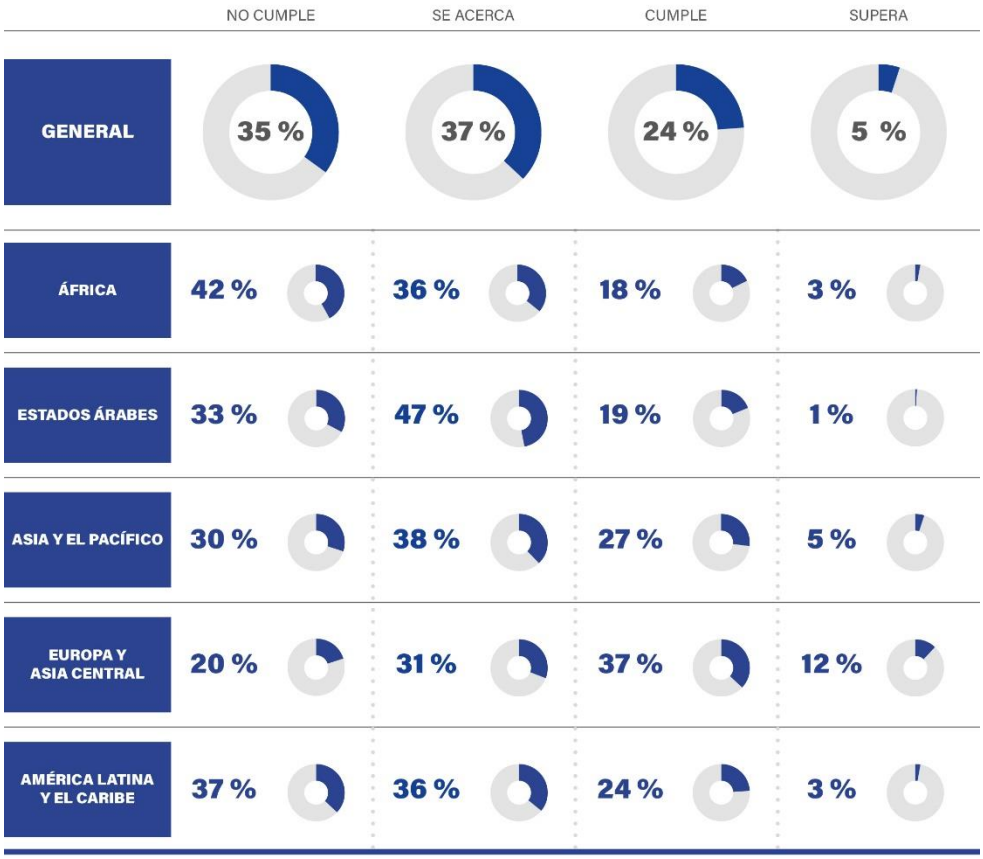
Figura VII
Comparación de las calificaciones generales de los equipos de las Naciones Unidas en los países, 2020-2022



34. A nivel regional, Europa y Asia Central siguieron mejorando sus calificaciones, y pasaron de cumplir o superar los requisitos del 46 % de los indicadores en 2021 al 49 % en 2022. En 2022, en esta región se impartió formación detallada sobre la inclusión de la discapacidad. También se ha avanzado en la región de Asia-Pacífico, donde se ha visto un aumento del 30 % en 2021 al 32 % en 2022 en las calificaciones de cumplimiento y superación de los requisitos, gracias en parte al éxito de un proyecto de implantación con asistencia técnica específica. En cambio, la situación

en América Latina y el Caribe se mantuvo igual y los Estados árabes y África han experimentado un retroceso. Todo ello demuestra la importancia de prestar un apoyo específico y coherente a los equipos en los países para mantener y mejorar los progresos ya realizados.

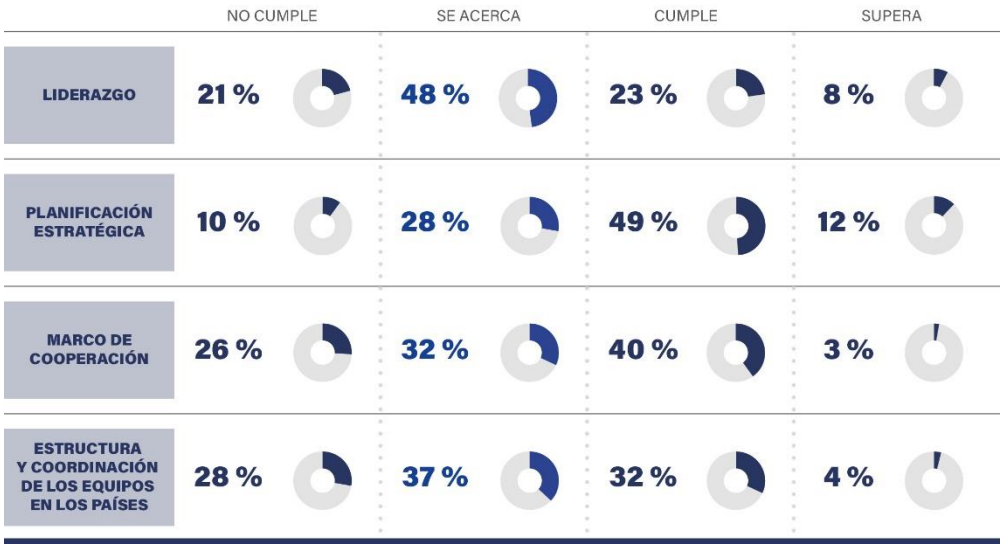
Figura VIII
Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países para 2022, por región



35. Los equipos en los países destacan en sus informes los avances en los esfuerzos de inclusión de la discapacidad, aunque es posible que no se refleje su alcance total. Se ve una mayor coherencia de las acciones entre los indicadores, lo cual apunta a un enfoque más holístico a la hora de abordar la inclusión de la discapacidad. Además, el principio de “no dejar a nadie atrás” está más interiorizado, lo cual contribuye a la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo de los equipos en los países. Entre otras cosas, se trata de apoyar iniciativas gubernamentales, como reformas legislativas y políticas, y asegurar que las personas con discapacidad sean consultadas y tenidas en cuenta en los programas desde su inicio, de manera que los programas repercutan en su vida. Además, las iniciativas de desarrollo de capacidad a medida y las iniciativas de implantación del sistema de calificación específicos reforzaron la capacidad de algunos equipos en los países para avanzar en múltiples ámbitos de la Estrategia.

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 2022, por indicador del desempeño



36. El compromiso del liderazgo a nivel nacional no ha progresado al mismo ritmo que dentro de las entidades. Aunque muchos coordinadores residentes y jefes de organismos defienden la inclusión de la discapacidad en el ámbito interno y en el público, se necesita un compromiso de liderazgo más amplio para impulsar la actuación y el progreso. A pesar de que el personal directivo superior de las entidades ha reforzado su compromiso, es crucial garantizar que llegue de forma coherente a los responsables de las agencias sobre el terreno para impulsar una acción conjunta más ambiciosa en el ámbito en cuestión. Un grupo variado de equipos en los países destaca en este indicador, lo que demuestra que es posible lograr una atención y un compromiso sostenidos con la inclusión de la discapacidad. Por ejemplo, en Zambia, la inclusión de la discapacidad ha sido un tema recurrente en las reuniones y retiros mensuales de los jefes de las agencias. Un compromiso constante de esta naturaleza es vital para abordar con eficacia los retos a los que se enfrentan los equipos en los países al aplicar la Estrategia.

37. La planificación estratégica sigue siendo el área de mejor desempeño para los equipos en los países, ya que la mayoría cumple o supera los requisitos de este indicador. La gran mayoría de los equipos incluyen un análisis de la situación de las personas con discapacidad en los análisis comunes sobre el país en esferas como el género, la educación, la sanidad, la pobreza, los derechos humanos, el cambio climático, la respuesta al riesgo de desastres y la acción humanitaria. También se da mayor visibilidad a las mujeres, los niños y los jóvenes con discapacidad. En 2022, varios equipos, entre ellos los de El Salvador, Eswatini, la India, Lesotho, el Senegal, Sierra Leona, el Uruguay y Zambia, consultaron a organizaciones de personas con discapacidad durante el análisis común, siguiendo el ejemplo establecido por muchos otros en años anteriores.

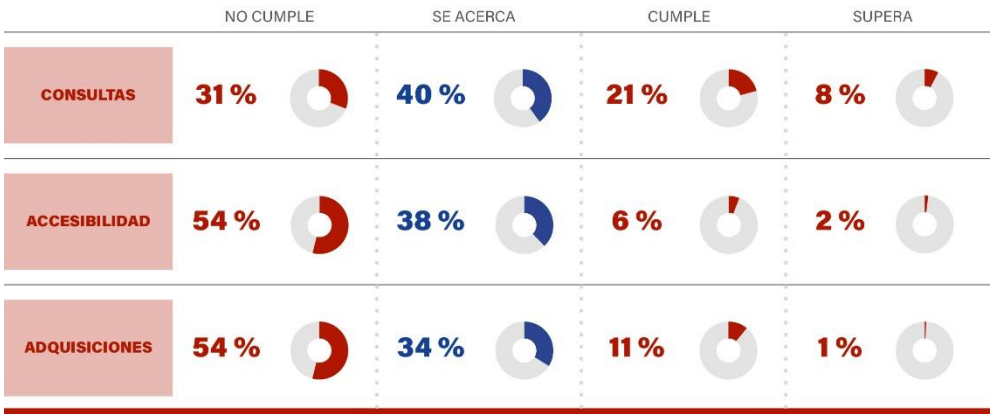
38. La mayoría de los equipos en los países se han comprometido explícitamente con los derechos de las personas con discapacidad dentro de su marco de cooperación y están incorporando poco a poco la inclusión de la discapacidad en su área de resultados. La inclusión de la discapacidad se aborda en esferas como el género, la educación, la salud, la protección social, los derechos humanos, la discriminación y la

gobernanza. Algunos equipos en los países han desarrollado su marco de cooperación en consulta con organizaciones de personas con discapacidad. Por ejemplo, en Guatemala el equipo utilizó el sistema de calificación para integrar la inclusión de la discapacidad en su proceso de cocreación con el Gobierno, como demuestran los resultados reflejados en la matriz de resultados del marco de cooperación. Teniendo en cuenta que los marcos de cooperación siguen un ciclo multianual, los avances en este indicador pueden ser más lentos en comparación con otros.

39. Gracias a los mecanismos de coordinación de la inclusión de la discapacidad, la aplicación de la Estrategia es más sistemática al haber una mayor colaboración y más oportunidades de planificación y ejecución conjuntas. Los informes demuestran que la inclusión progresiva de la discapacidad en los análisis comunes de los países y los marcos de cooperación y sus mecanismos de seguimiento suele ser mayor en los equipos de los países que ya cuentan con mecanismos de coordinación para la inclusión de la discapacidad. Se ha avanzado considerablemente en el establecimiento de estos mecanismos entre los equipos en los países. Algunos equipos en los países están formalizándolos como mecanismos estructurados, y otros han introducido estas medidas de coordinación por primera vez. Varios han integrado la inclusión de la discapacidad en sus grupos de trabajo y equipos existentes, incluidos los que se centran en el género, los derechos humanos y los grupos de inclusión. Costa Rica, Madagascar, Rwanda, Serbia y Uzbekistán han integrado a organizaciones de personas con discapacidad en los mecanismos de coordinación de sus equipos.

Esfera básica 2: inclusividad

Figura X
Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 2 para 2022, por indicador del desempeño



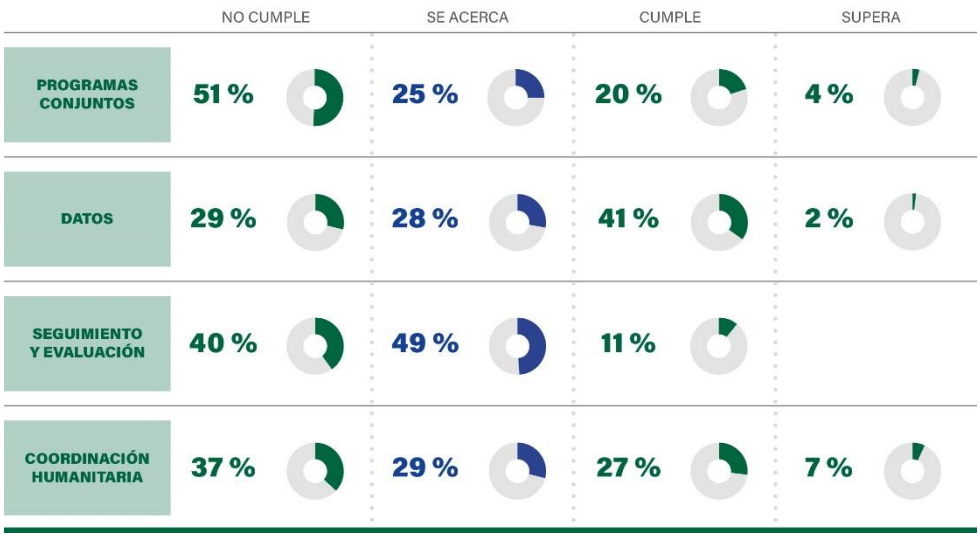
40. Los equipos en los países siguen colaborando con las organizaciones de personas con discapacidad en diversas cuestiones, como el análisis común sobre el país y los marcos de cooperación. Sin embargo, las consultas suelen producirse de forma esporádica y son dirigidas principalmente por las oficinas en los países, lo que demuestra la necesidad de que los equipos en su conjunto realicen consultas más sistemáticas y estructuradas. Aunque la mayoría de los compromisos se establecen a nivel nacional con organizaciones coordinadoras y consejos encargados de la discapacidad, es importante garantizar que las consultas sean inclusivas y tengan en cuenta a los grupos marginados de la comunidad de personas con discapacidad. En particular, los equipos de Costa Rica y Guatemala han establecido grupos asesores de personas con discapacidad que integran a una representación diversa de organizaciones que las representan.

41. Los países deben esforzarse por hacer que los locales y servicios comunes sean más accesibles. Algunos equipos en los países han aprovechado las oportunidades que han supuesto los nuevos locales o las ampliaciones para mejorar la accesibilidad en beneficio de las personas con discapacidad. También han realizado auditorías de accesibilidad, evaluando tanto la accesibilidad física como la de los servicios, incluidas la tecnología de la información y las comunicaciones. En Bangladesh, Belarús, Bhután y Zambia, estas auditorías se realizaron en consulta con organizaciones de personas con discapacidad. Sin embargo, el 54 % de los equipos en los países sigue sin haber hecho evaluaciones de accesibilidad de referencia de sus locales y servicios comunes, a menudo por falta de capacidad, conocimientos o financiación a través de sus entidades respectivas.

42. Las adquisiciones inclusivas de la discapacidad también siguen siendo un reto para los equipos en los países, sin coherencia en la aplicación de los criterios de accesibilidad en la adquisición de locales, bienes y servicios. El equipo en Georgia ha incluido la accesibilidad como criterio obligatorio para la revisión periódica y la adquisición de locales, servicios y obras de construcción, así como para establecer acuerdos a largo plazo con proveedores. El conjunto de herramientas sobre accesibilidad del UNICEF ofrece valiosas orientaciones y listas de comprobación para llevar a cabo evaluaciones de accesibilidad, mientras que el desarrollo, la aplicación y el seguimiento de planes de accesibilidad por parte de Nepal y Viet Nam sirven como buenas prácticas que podrían ser reproducidas por otros. 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.

Esfera básica 3: programación

Figura XI
Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 3 para 2022, por indicador del desempeño



43. Aunque la inclusión de la discapacidad está cada vez más presente en los procesos de planificación estratégica y en las evaluaciones nacionales, los resultados de estos esfuerzos aún no se ven en la programación. En los informes presentados en 2020 y 2021 se observó un aumento progresivo de nuevos programas conjuntos que incorporan la inclusión de la discapacidad, lo cual pone de relieve el éxito del sistema

a la hora de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en la respuesta a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y la recuperación posterior. Sin embargo, el notable descenso registrado en 2022, tanto en el ámbito de los programas conjuntos como en el de la respuesta humanitaria, sugiere que, a pesar de las medidas adoptadas durante la pandemia de COVID-19, la inclusión de la discapacidad aún no se refleja como una cuestión transversal en el trabajo de los equipos en los países. Además, la ausencia de indicadores específicos en las matrices de resultados del marco de cooperación y de datos desglosados sobre discapacidad, junto con el limitado intercambio de datos entre las oficinas en los países, dificultan el trabajo de los equipos en los países a la hora de evaluar los avances hacia la inclusión de la discapacidad.

44. La Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad sigue siendo el principal vehículo para ejecutar proyectos conjuntos específicos sobre discapacidad. Otras plataformas que permiten la integración y los programas conjuntos sobre inclusión de la discapacidad son el Fondo Conjunto para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Iniciativa Spotlight y el Fondo para la Consolidación de la Paz. Los equipos de Macedonia del Norte, Rwanda, Somalia, Turkmenistán y Zimbabwe, líderes en este ámbito, pueden aportar valiosas ideas. Por ejemplo, en 2022, en Macedonia del Norte había siete programas conjuntos en marcha, seis de los cuales contribuían a la inclusión de la discapacidad.

45. Muchos equipos en los países están colaborando con las oficinas nacionales de estadística para mejorar la recopilación de datos relacionados con la discapacidad, lo cual supone el reconocimiento de la importancia de esta información para sus propias operaciones. Varios equipos informaron de sus trabajos en la mejora de la recopilación de datos sobre niños con discapacidad a través de las Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados, mientras que algunos han promovido y apoyado el uso de la lista breve de preguntas sobre la discapacidad del Grupo de Washington. También se está trabajando cada vez más en los datos administrativos y los sistemas de gestión de la información. Aparte del limitado intercambio de datos entre las oficinas en los países, los avances en este ámbito se ven obstaculizados por problemas como el acceso limitado a los servicios y los recursos, especialmente en países que sufren inestabilidad política o crisis nacionales.

46. Los equipos en los países están empezando a examinar la capacidad de los grupos de seguimiento y evaluación para medir la inclusión; lo cual coincide con la mayor integración de la inclusión de la discapacidad en los marcos de cooperación. Esto será vital, ya que los informes muestran que, aunque la inclusión de la discapacidad se menciona en muchos informes anuales sobre el marco de cooperación, sigue habiendo limitaciones en los indicadores específicos de discapacidad con los que medir los resultados anualmente y en las evaluaciones. Las entidades de las Naciones Unidas y los departamentos de la Secretaría deben garantizar que los indicadores específicos de discapacidad se incorporen a los marcos de seguimiento y evaluación.

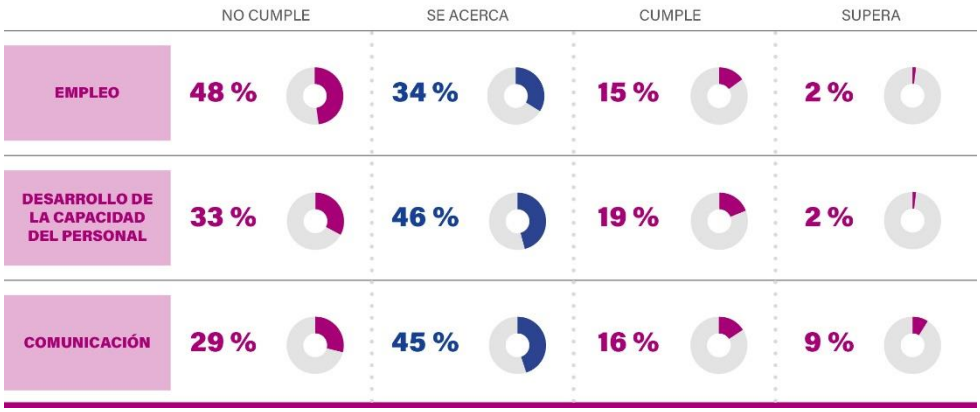
47. La inclusión de la discapacidad en la planificación para emergencias humanitarias es un indicador en el que la aplicación de la Estrategia ha retrocedido. La crisis de la COVID-19 desencadenó la adopción de medidas y el uso de recursos para dar una respuesta de emergencia que incluyera a las personas con discapacidad, especialmente en los ámbitos de la programación conjunta y la planificación y acción humanitarias. Sin embargo, esto se ha ralentizado, lo que indica que estas buenas prácticas aún no se han traducido en avances en una preparación humanitaria y de emergencia más amplia.

48. No obstante, los equipos de los países que se enfrentan a emergencias humanitarias críticas tienden a ser más activos a la hora de incluir en su respuesta a

las personas con discapacidad, aunque no existan evaluaciones o planes formales. Es necesario sistematizar y formalizar este trabajo. En Mozambique, por ejemplo, las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan participan en los mecanismos de coordinación humanitaria, especialmente en el grupo de trabajo sobre protección en el país. Es importante destacar que este indicador es relevante para todos los equipos en los países y debería haber planes de preparación y respuesta ante emergencias incluso en aquellos en los que no hay situaciones humanitarias o emergencias nacionales. Por ejemplo, los equipos de Kirguistán, Montenegro, Panamá, Serbia, Tailandia y Viet Nam tienen en cuenta a las personas con discapacidad en sus medidas de preparación y respuesta ante emergencias.

Esfera básica 4: cultura institucional

Figura XII
Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 4 para 2022, por indicador del desempeño



49. Los equipos en los países deben actuar de forma considerable para cumplir los requisitos de los indicadores de empleo. Aunque algunas entidades en los equipos en los países cuentan con declaraciones de no discriminación en el empleo que hacen referencia explícita a las personas con discapacidad, esta práctica no está generalizada a nivel nacional. Este indicador mejoraría si hubiera una declaración estandarizada de no discriminación en el empleo por parte del equipo en el país. También hay que dedicarse más a la extensión para atraer a personas con discapacidad. Para promover el uso de prácticas de contratación inclusivas, es crucial la capacitación interna y ofrecer, por ejemplo, formatos accesibles y ajustes razonables durante los procesos de contratación e incorporación. Los equipos en los países pueden utilizar los términos de referencia de las evaluaciones de referencia sobre recursos humanos inclusivos para facilitar el progreso. Además, se espera que la implantación de servicios comunes de recursos humanos que tengan en cuenta la discapacidad en la estrategia de operaciones empresariales 2.0 contribuya a los avances en este indicador.

50. Los equipos de trabajo sobre discapacidad y las redes de coordinadores están llevando a cabo actividades de capacitación y algunos equipos en los países informan de iniciativas en asociación con organizaciones de personas con discapacidad. En el portal de Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible hay recursos sobre todos los indicadores, desde directrices hasta cursos. Además, los proyectos de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad también han servido para desarrollar la capacidad del personal en materia de inclusión de la discapacidad. A pesar de estas iniciativas, muchos equipos

en los países han informado de la falta de recursos para formar a su personal sobre inclusión de la discapacidad. La formación interinstitucional sobre este tema suele ser insuficiente incluso cuando hay recursos.

51. Los equipos en los países siguen promoviendo la inclusión de la discapacidad en las comunicaciones, aunque no de forma sistemática. Se hace referencia a las Directrices para una Comunicación Inclusiva de la Discapacidad, pero podrían utilizarse más. Las campañas y actividades relacionadas con el Día Internacional de las Personas con Discapacidad y el Día de las Naciones Unidas suelen aprovecharse para destacar este tema en las comunicaciones. Entre los problemas detectados están la rotación de personal y la escasa disponibilidad de personal nacional adecuado para las labores de comunicación y promoción. No obstante, varios países destacan en el desarrollo de comunicaciones integradoras: por ejemplo, en Indonesia, el equipo puso en marcha varias acciones de comunicación, incluida una campaña interinstitucional para el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, una feria de empleo, productos de comunicación accesibles y otras iniciativas para promover la inclusión de la discapacidad.

C. Coordinación interinstitucional

52. La Estrategia ha reforzado la coordinación interinstitucional en materia de inclusión de la discapacidad. En septiembre de 2022, pedí al personal directivo superior que examinara con urgencia los ámbitos de las operaciones de la Organización que requerían reformas y solicité al Comité de Alto Nivel sobre Gestión que diera prioridad a la inclusión de la discapacidad en 2023 para encarar los retos comunes, en particular en relación con las operaciones dentro del sistema. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión ha creado un subgrupo de trabajo sobre inclusión de la discapacidad. Coordinado por el UNICEF y la OIT, y con el apoyo del Equipo de Inclusión de la Discapacidad de la Oficina Ejecutiva del Secretario General, ha establecido varias líneas de trabajo dirigidas por distintas entidades de contacto para examinar y mejorar la inclusión en las Naciones Unidas como empleador de referencia para las personas con discapacidad y para revisar la accesibilidad del lugar de trabajo.

53. Bajo la dirección de la Vicesecretaria General, el Equipo de Inclusión de la Discapacidad de la Oficina Ejecutiva del Secretario General sigue supervisando, prestando apoyo técnico y controlando la aplicación de la Estrategia en todo el sistema. El Equipo coordina las redes de puntos de contacto de las entidades y los equipos en los países y celebra reuniones trimestrales periódicas para que los puntos de contacto puedan debatir los retos y examinar los cuellos de botella e intercambiar buenas prácticas.

54. Las redes interinstitucionales desempeñan un papel fundamental en la elaboración de las orientaciones que ordena la Estrategia. En 2021 la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión puso en marcha las directrices sobre adquisiciones y, en 2022 el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas desarrolló y lanzó las directrices en materia de integración para la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones y la presentación de informes. Es un manual detallado sobre cómo garantizar la inclusión de la discapacidad en todas las fases del ciclo de evaluación, desde la elaboración de preguntas hasta la identificación de las principales partes interesadas y la inclusión de las organizaciones de personas con discapacidad. Esta orientación práctica ha contribuido a mejorar los resultados de las evaluaciones realizadas por las entidades que presentaron informes en 2022 y subraya el papel crucial de las redes interinstitucionales y la importancia de una orientación colaborativa a nivel de todo el sistema.

55. El Equipo de Inclusión de Personas con Discapacidad y la Oficina de Coordinación del Desarrollo siguieron colaborando estrechamente para apoyar la aplicación de la Estrategia a nivel nacional y garantizar la armonización con otros marcos de todo el sistema. Entre ellos está la puesta en marcha de la estrategia de operaciones institucionales 2.0, que incluye varios servicios comunes inclusivos la discapacidad y la integración del sistema de calificación del desempeño del equipo en el país en la plataforma UN-Info para la armonización de los informes. La Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y sus subgrupos de trabajo, y el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Igualdad de Género e Inclusión de la Discapacidad siguen movilizando la adopción de medidas y la colaboración entre entidades y equipos en los países.

D. Dificultades y oportunidades

56. El compromiso del personal directivo superior ha sido vital para mantener el impulso de la Estrategia. Los informes demuestran una correlación notable entre el compromiso de las entidades y el liderazgo de los equipos en los países, con mejoras en todos los indicadores del marco de rendición de cuentas de la Estrategia. Si bien el compromiso del personal directivo superior a nivel de entidad ha progresado considerablemente desde 2019, es crucial garantizar que lo demuestren los coordinadores residentes y los jefes de agencias sobre el terreno, con el fin de impulsar una acción más ambiciosa sobre la inclusión de la discapacidad en todos los equipos en los países. En las reuniones anuales o en los retiros regionales de los coordinadores residentes la inclusión de la discapacidad debería ser una cuestión prioritaria para apoyar la adopción de nuevas medidas en este ámbito.

57. El impulso de la Estrategia sigue aumentando y el sistema está incorporando la inclusión de la discapacidad con más intensidad. Sin embargo, estos avances han puesto de manifiesto la necesidad de una mayor priorización y recursos específicos en algunos aspectos de la Estrategia, como la accesibilidad, los ajustes razonables, el empleo y el desarrollo de capacidades. Las entidades más pequeñas y los equipos en los países suelen tener dificultades debido a la limitación de recursos y de capacidad del personal y la concurrencia de crisis desvía los ya limitados fondos aún más. Las implicaciones de la Estrategia para todo el sistema exigen medidas proactivas para asegurar la existencia de recursos regulares y adecuados. Además, contar con mejores mecanismos de coordinación, integración sistemática y sistemas de intercambio de información es tan crucial como que haya recursos específicos.

58. En 2022, 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, desarrolló un marcador de inclusión de la discapacidad en el sistema integrado de planificación, gestión y elaboración de informes Umoja. El marcador de Umoja permite a las entidades de la Secretaría hacer un seguimiento de la medida en que los proyectos abordan los derechos de las personas con discapacidad, incluyen la discapacidad y apoyan la identificación y reducción de las diferencias entre los compromisos políticos y financieros. Un pequeño número de entidades de la Secretaría utilizaron el marcador en 2022, aunque a escala limitada. De los 5.553 proyectos enumerados en Umoja, 1.223 lo utilizan y, de estos, 301 incluyen iniciativas generales o específicas sobre inclusión de la discapacidad. Una mayor adopción del marcador y las orientaciones complementarias y el módulo de formación en línea, permitirá a las entidades de la Secretaría evaluar la inclusión de la discapacidad en sus programas y proyectos y establecer objetivos.

59. Para reflejar la diversidad real de nuestras sociedades y lograr la transformación prevista por la Estrategia, debe haber lugares de trabajo más integradores y una mayor representación de las personas con discapacidad en la Organización. A partir de la promesa hecha en el lanzamiento de la Estrategia, el sistema de las Naciones Unidas se compromete a ser un empleador de referencia para las personas con discapacidad. Los resultados de los informes anuales subrayan la necesidad de un planteamiento coordinado y polifacético para crear lugares de trabajo inclusivos de la discapacidad, que incluya los elementos facilitadores esenciales de la participación, como la accesibilidad, los ajustes razonables y el desarrollo de las capacidades del personal. Los esfuerzos coordinados a través del subgrupo de trabajo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión pretenden tratar los cuellos de botella estructurales y operativos en este ámbito.

60. Dados los amplios cambios que exige la Estrategia en diversos programas y operaciones y los limitados conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad en general, tanto las entidades como los equipos en los países siguen necesitando asistencia y apoyo técnicos específicos. En este contexto, el Equipo para la Inclusión de las Personas con Discapacidad desempeña un papel crucial en la coordinación de la acción a nivel de todo el sistema y en la prestación de asistencia técnica. Continuará el desarrollo de recursos y formación específicos para facilitar la mejora de los conocimientos en áreas clave, y el sistema de las Naciones Unidas tiene previsto aprovechar el impulso y los conocimientos de los últimos cuatro años para elaborar un informe que recopile el aprendizaje efectivo, las buenas prácticas, los recursos y la formación de toda la Organización. La atención se centrará en el desarrollo de herramientas para abordar las áreas que los puntos de contacto y los informes identifican como especialmente problemáticas, y en el despliegue continuado de formación regional en profundidad para los puntos de contacto de los equipos en los países.

61. Las operaciones de paz siguen teniendo problemas a la hora de aplicar la Estrategia. Aunque el número de misiones que informan sobre la Estrategia ha aumentado de 18 a 19, muchas han mencionado la existencia de obstáculos para avanzar en su aplicación, como la disponibilidad de recursos, la falta de datos, las crisis de seguridad y la inestabilidad política. Además, los informes sugieren la necesidad de una asistencia técnica adaptada para apoyar una mayor comprensión de la Estrategia y su aplicación en zonas de crisis y conflicto. A pesar de estos retos, las operaciones de paz están registrando progresos, sobre todo en relación con el compromiso y los avances iniciales en ámbitos como el liderazgo, la consulta y la accesibilidad. Para acelerar la acción, en 2023 el Equipo de Inclusión de la Discapacidad pondrá en marcha un proyecto específico con financiación inicial (contribuciones voluntarias) para siete operaciones de paz. Al estar en el marco de la Secretaría, las operaciones de paz también se beneficiarían de un mayor liderazgo y apoyo de la Sede, incluidos el Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, el Departamento de Operaciones de Paz y el Departamento de Apoyo Operacional.

62. Si bien la asistencia técnica específica y el apoyo prestado a las entidades y a los equipos en los países son esenciales, también urge crear capacidades más amplias dentro de la Organización en materia de inclusión de la discapacidad. Para colmar esta laguna, en 2022 se pusieron en marcha dos cursos de formación en colaboración con el Equipo de Inclusión de la Discapacidad. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT, se desarrolló un curso de formación en línea de cinco semanas y 30 horas de duración titulado “Promoting disability inclusion: Make the change happen”. Además, con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, se puso en marcha un módulo de formación en línea para todo el personal titulado “ United Nations Disability Inclusion Strategy – Putting

Words into Action”, que recibió una acogida favorable y registró una alta participación; estará disponible en árabe, español y francés en 2023. Aunque aumentan los recursos técnicos disponibles, su empleo y la formación siguen siendo opcionales y esporádicos. El sistema de las Naciones Unidas debe dar prioridad al desarrollo de sus capacidades en materia de inclusión de la discapacidad y hacer progresivamente obligatoria la formación de todo el personal.

63. Para crear un cambio significativo son necesarias estrategias a medida, atentas a las realidades y necesidades específicas de los equipos en los países. Para reforzar los esfuerzos a nivel nacional, el Equipo de Inclusión de Personas con Discapacidad inició en 2022 la segunda fase de la implantación del sistema de calificación del desempeño de dichos equipos en cuanto a la inclusión de la discapacidad, Esto supuso asistencia técnica y financiación inicial para que 16 equipos en los países formularan planes de acción concretos para avanzar en la inclusión de la discapacidad en todos los programas y operaciones. Gracias a este apoyo, los equipos en los países reforzaron las alianzas con organizaciones de personas con discapacidad, mejoraron los conocimientos y la capacidad del personal en materia de inclusión de la discapacidad, realizaron evaluaciones de accesibilidad y mejoraron los locales comunes y las plataformas digitales, integraron la inclusión de la discapacidad en los documentos estratégicos y los análisis nacionales, establecieron puntos de contacto y redes de inclusión de la discapacidad y llevaron a cabo actividades de divulgación dirigidas a organizaciones de personas con discapacidad para mejorar la participación en ferias de empleo. El sistema de las Naciones Unidas tiene previsto continuar con estos proyectos de implantación selectiva en los próximos años. Además, se está llevando a cabo progresivamente una formación en profundidad para los puntos de contacto de inclusión de la discapacidad en los equipos en los países y en las oficinas de los coordinadores residentes, con el fin de desarrollar la capacidad de los equipos para actuar de consuno en este ámbito.

III. Conclusiones y recomendaciones

64. Al entrar en el quinto año de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el sistema de las Naciones Unidas reconoce que se está avanzando, pero que aún no se ha alcanzado el ritmo deseado. Se requieren esfuerzos coordinados en todo el sistema para avanzar en la inclusión de la discapacidad y garantizar que las Naciones Unidas prediquen con el ejemplo. Ha llegado el momento de redoblar nuestros esfuerzos e inversiones para lograr la plena inclusión y la participación significativa de más de 1.300 millones de personas con discapacidad en todo el mundo.

65. El apoyo y el liderazgo de los Estados Miembros han sido vitales para el éxito de la Estrategia hasta la fecha. Como se pide en las resoluciones de la Asamblea General 75/233, 76/154 y 77/189, el sistema de las Naciones Unidas seguirá informando sobre los progresos realizados para mantener la rendición de cuentas en todos los ámbitos de la Estrategia y a todos los niveles del sistema. Juntos, y en colaboración con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan, podemos lograr nuestro objetivo: un mundo inclusivo, accesible y sostenible para todos, y unas Naciones Unidas que estén en condiciones de apoyar a los Estados Miembros en el cumplimiento de sus compromisos mundiales en favor de las personas con discapacidad.

66. Para acelerar los avances mediante la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, el sistema de las Naciones Unidas debería:

a) Aumentar los conocimientos y la capacidad del personal directivo superior en materia de inclusión de la discapacidad y aprovechar los mecanismos a ese nivel para impulsar la participación, el progreso y la rendición de cuentas, y dar prioridad a la inclusión de la discapacidad en las reuniones anuales o en los retiros regionales del sistema de coordinadores residentes;

b) Asegurar que el sistema de las Naciones Unidas esté equipado para liderar la inclusión de la discapacidad. Las nuevas inversiones que no sean específicas de la discapacidad deberían tener en cuenta la accesibilidad y la inclusión de la discapacidad para no crear nuevas barreras para las personas con discapacidad y los recursos existentes deberían invertirse sistemáticamente de forma que contribuyan a la inclusión de la discapacidad. Debería hacerse un seguimiento de la asignación de recursos a la inclusión de la discapacidad para mantener y medir los avances en los próximos años;

c) Hacer obligatoria la formación sobre inclusión de la discapacidad, establecer puntos de contacto para coordinar la actuación de las entidades y los equipos en los países y facilitar su participación en las redes de coordinación existentes para que haya intercambio de buenas prácticas y detección de los problemas, así como de las oportunidades de mejora;

d) Coordinar, por medio del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, los esfuerzos para encarar los cuellos de botella estructurales y operacionales en los ámbitos de los recursos humanos, los ajustes razonables y la accesibilidad, que serán esenciales para que haya más personas con discapacidad trabajando en todo el sistema. Deben sistematizarse los elementos facilitadores esenciales, como los ajustes razonables para el personal con discapacidad y hay que mejorar la accesibilidad física y digital para que las personas con discapacidad puedan trabajar en el sistema de las Naciones Unidas en igualdad de condiciones con las demás;

e) Incluir a las personas con discapacidad, en toda su diversidad, en los mecanismos y procesos de consulta más amplios de la sociedad civil y establecer alianzas; y consultar e implicar activamente a las organizaciones de personas con discapacidad en la planificación, diseño, ejecución y seguimiento de los programas.