



Asamblea General

Distr. general
10 de agosto de 2021
Español
Original: inglés

Septuagésimo sexto período de sesiones

Tema 27 b) del programa provisional*

Desarrollo social: desarrollo social, incluidas las cuestiones relativas a la situación social en el mundo y a la juventud, el envejecimiento, las personas con discapacidad y la familia

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 [75/154](#), en la que la Asamblea General solicitó un informe sobre los progresos en relación con las medidas adoptadas por el sistema de las Naciones Unidas para transversalizar la inclusión de la discapacidad, lo que incluye la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

En él se reseñan los avances conseguidos en 2020 tomando como base un análisis de los informes de 66 entidades de las Naciones Unidas y 130 equipos de las Naciones Unidas en los países que presentan informes de conformidad con el marco de rendición de cuentas de la Estrategia. Habida cuenta de los efectos de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) para las personas con discapacidad, el informe contiene también una breve reflexión sobre las actividades de respuesta y de recuperación ante la COVID-19 que son inclusivas de la discapacidad tras la publicación de una nota de políticas específica sobre el tema en mayo de 2020.

* [A/76/150](#).



I. Introducción

1. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha afectado a todos los países sin que ninguno haya quedado a salvo. No se trata solo de una crisis sanitaria, sino de una crisis con dimensiones socioeconómicas, humanitarias, de seguridad y de derechos humanos. Las personas con discapacidad se encuentran entre las más marginadas en cualquier comunidad afectada por una crisis¹, y la crisis de la COVID-19 no ha sido diferente y ha afectado de forma desproporcionada a las mujeres, los hombres, los niños y las niñas con discapacidad. La recuperación tras la pandemia de COVID-19 será un éxito en la medida en que las personas, especialmente las más excluidas, constituyan el eje central de los esfuerzos de recuperación y se responda a la principal promesa de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: no dejar a nadie atrás.

2. Por lo tanto, la efectividad de los derechos de las personas con discapacidad no debe seguir siendo una aspiración, sino que debe convertirse en nuestro camino hacia la recuperación tras la pandemia de COVID-19. La crisis debería transformarse en una oportunidad para construir un mundo más igualitario e inclusivo y para garantizar que nuestras sociedades sean más resistentes y diligentes. La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, que se puso en marcha hace dos años, en 2019, proporciona un marco sólido para una acción decisiva en todo el sistema a fin de incluir a las personas con discapacidad en los programas y operaciones de nuestra Organización, y en cualquier plan de respuesta y recuperación ante la COVID-19. La Estrategia ha sido fundamental durante esta pandemia para coordinar nuestros esfuerzos sobre la inclusión de la discapacidad², y seguirá siendo nuestra brújula para una recuperación inclusiva.

3. En el informe de este año se exponen avances perceptibles en todos los niveles del sistema, así como lagunas a la hora de incorporar la inclusión de la discapacidad. En él también se reflexiona sobre los retos y oportunidades que persisten, tanto en relación con la pandemia como con la transformación que aún se necesita para lograr un cambio duradero para las personas con discapacidad. Los progresos realizados a pesar de la pandemia demuestran la determinación de todo el sistema de las Naciones Unidas de dar prioridad a la inclusión de la discapacidad, incluso en momentos difíciles. Por lo tanto, debemos mantener nuestra dedicación para propiciar un mayor cambio en favor de las personas con discapacidad.

4. Celebro el incesante apoyo de los Estados Miembros a la Estrategia, entre otras cosas tal como se expresa en la resolución 75/154 de la Asamblea General y en la resolución 43/23 del Consejo de Derechos Humanos. También me complace la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo (resolución 75/233 de la Asamblea General), en la que los Estados Miembros han adoptado medidas de mayor calado para pedir a las entidades del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas, así como a los equipos de las Naciones Unidas en los países, que sigan colaborando para

¹ Véase [A/70/709](#).

² Por “inclusión de la discapacidad” se entiende la participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción e incorporación de sus derechos en la labor de la Organización, el desarrollo de programas específicos para las personas con discapacidad y la consideración de perspectivas relacionadas con la discapacidad, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Para ello se requiere el desarrollo y la aplicación de un enfoque coherente y sistemático de la inclusión de la discapacidad en todas las esferas de actuación y programación, tanto a nivel interno como externo.

acelerar la integración plena y efectiva de la inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas y aplicar la Estrategia e informar al respecto.

5. Una organización inclusiva y accesible es 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 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Por lo tanto, estoy más decidido que nunca a garantizar que se incluya a las personas con discapacidad en el proceso de recuperación de la COVID-19 y a alentar a todas las entidades y los equipos en los países a multiplicar sus esfuerzos para incorporar la inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas.

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

6. Desde que comenzó su aplicación en 2019, la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad ha incitado a nuestra Organización a la acción, sentando la base para un progreso sustantivo, sostenible y transformador en la inclusión de la discapacidad, desde la Sede hasta el terreno y en todos los ámbitos de nuestra labor. En 2020, se determinaron, en el primer informe sobre los progresos realizados que se presentó a la Asamblea General (A/75/314), los resultados de referencia a partir de los informes transmitidos por 57 entidades con arreglo al marco para la rendición de cuentas de las entidades. El informe también incluía una sinopsis, a nivel de nacional, de 7 equipos en los países que participaron en la implantación específica del sistema de calificación del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en materia de inclusión de la discapacidad³.

7. Este informe presenta una imagen aún más sólida, ya que 66 entidades y 130 equipos en los países informan sobre la aplicación de la Estrategia. Al igual que en el primer informe, 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 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 tratar de superarlos. Se pide a las entidades y a los equipos en los países que justifiquen las calificaciones que se han otorgado, así como las medidas previstas para mejorar los resultados en el futuro.

8. Dado que el liderazgo sigue siendo crucial para impulsar el éxito de la Estrategia, mi Asesora Superior sobre Políticas en la Oficina Ejecutiva del Secretario General sigue proporcionando orientación de alto nivel y fomentando la aplicación coordinada de la Estrategia en todo el sistema. La Asesora Superior cuenta con el apoyo de un equipo especializado 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.

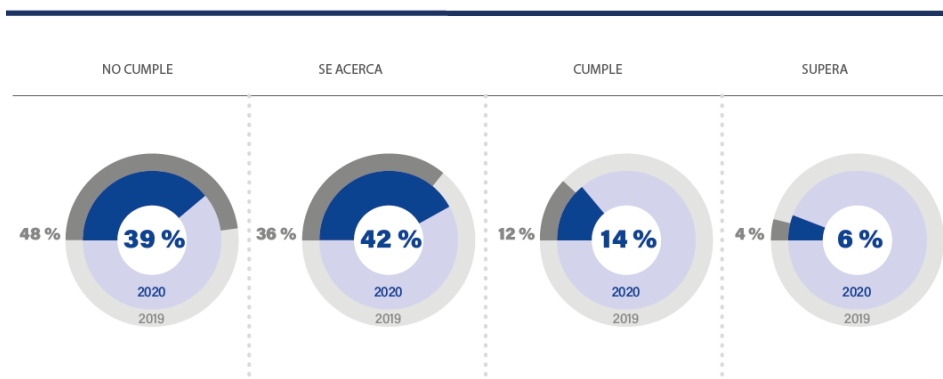
³ El marco de rendición de cuentas hace un seguimiento de la aplicación de la Estrategia en todo el sistema y es fundamental para impulsar el cambio a través de dos componentes alineados: un marco para la rendición de cuentas de las entidades y un sistema de calificación del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países. Cada componente incluye un conjunto de indicadores que se centran en cuatro esferas básicas: liderazgo, planificación estratégica y gestión; inclusividad; programación; y cultura institucional. El marco de rendición de cuentas es un instrumento esencial para evaluar los avances y las lagunas en el trabajo de las Naciones Unidas, con el fin de avanzar en la planificación y la acción en todo el sistema, fomentar las sinergias y reducir la duplicación.

A. Rendición de cuentas de las entidades

1. Análisis comparativo del desempeño general de las entidades en 2019 y 2020

Figura I

Comparación de la calificación general de las entidades de las Naciones Unidas

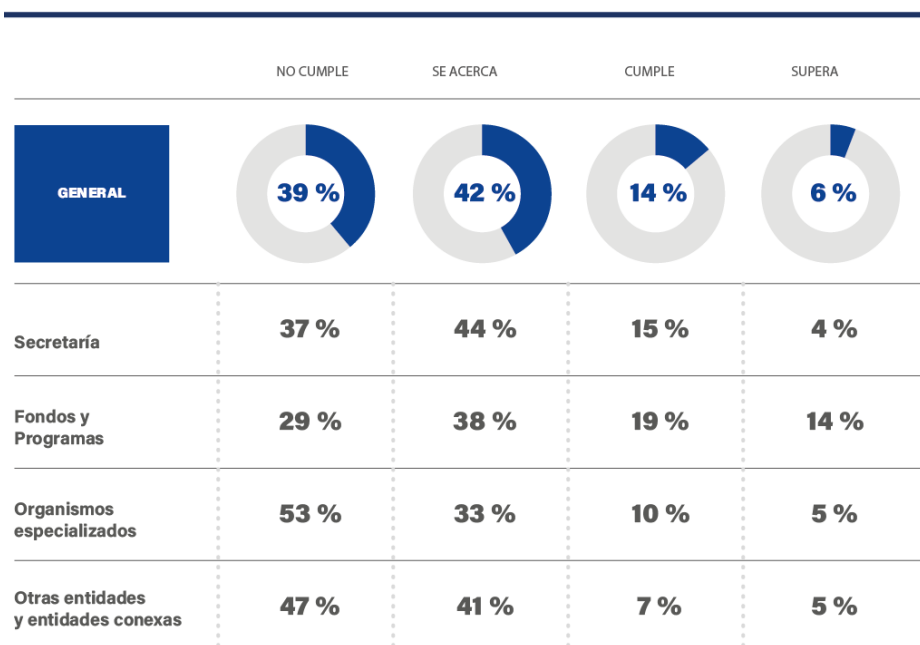


9. En 2020, 66 entidades presentaron informes con arreglo al marco de rendición de cuentas para las entidades, utilizando la plataforma accesible de información en línea creada a tal fin. El total de entidades se desglosa como sigue: a) 43 entidades de la Secretaría, incluidas 16 operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales y 5 comisiones regionales; b) 7 fondos y programas; c) 8 organismos especializados; y d) otras 8 entidades conexas⁴.

⁴ Las entidades que presentaron informes, organizadas en las cuatro categorías en las que se ha realizado 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 Comunicación Global, Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, Departamento de Seguridad, Departamentos de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz/Departamento de Operaciones de Paz, 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 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 para el Desarrollo, Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos, 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 Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre África, Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre, Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano, Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Cuerno de África, Oficina del Enviado Especial del

10. A pesar de la pandemia, el número de entidades que presentaron informes ha aumentado un 16 % y, en general, las entidades siguen mostrando avances en la inclusión de la discapacidad. En comparación con 2019, ha aumentado el porcentaje de entidades que se acercan a los requisitos (del 36 % al 42 %), que los cumplen (del 12 % al 14 %) y que los superan (del 4 % al 6 %). Sin embargo, estas cifras también revelan una mayor concentración de los progresos en las entidades que no cumplían los requisitos, pero que ahora se acercan a ellos. Si bien esto era de esperar, ya que las entidades se encuentran en la fase inicial de aplicación de la Estrategia, es necesario intensificar y acelerar las medidas para que un mayor porcentaje de entidades cumplan los requisitos en los próximos años.

Figura II
Calificaciones del sistema de las Naciones Unidas para 2020, por tipo de entidad



Secretario General para la Región de los Grandes Lagos, Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia contra los Niños, 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 y secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático; 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, Voluntarios de las Naciones Unidas y Programa Mundial de Alimentos; c) Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud, Unión Internacional de Telecomunicaciones y Unión Postal Universal; d) Centro de Comercio Internacional, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, Organización Internacional para las Migraciones y Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.

11. El informe de 2019 puso de relieve que el indicador en el que se requerían más mejoras era el relativo a las adquisiciones, que es precisamente el que muestra un mayor progreso en 2020, con un aumento del 14 % al 67 % en cuanto a las entidades que se acercan a los requisitos. Del mismo modo, también se observan avances considerables en la evaluación, la estructura institucional y el empleo de personas con discapacidad. Persisten lagunas importantes en relación con la consulta a las personas con discapacidad y las comunicaciones inclusivas de la discapacidad, y en 2021 se han puesto en marcha iniciativas que ayudarán a las entidades a dar grandes pasos en el próximo año.

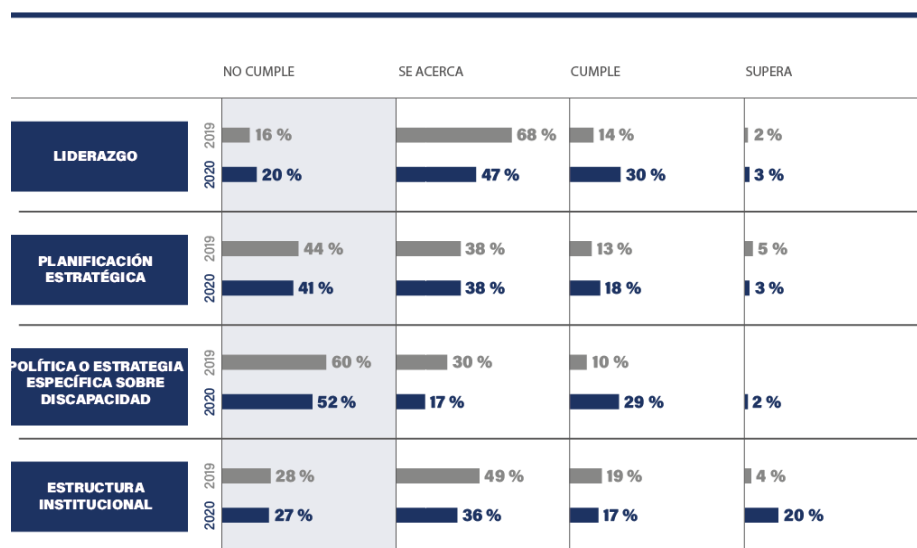
2. Análisis comparativo por esferas básicas

a) Esfera básica 1: liderazgo, planificación estratégica y gestión

12. La esfera básica 1 se centra en los indicadores relacionados con el liderazgo, la planificación estratégica y la gestión. Se han realizado progresos visibles en comparación con 2019, con un aumento general de las entidades que cumplen o superan los requisitos en los cuatro indicadores. Al mismo tiempo, los informes revelan la necesidad de mejorar el seguimiento de los recursos e incrementar la inversión en recursos humanos en relación con esta esfera.

Figura III

Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 1 para 2020, por indicador de desempeño



13. Al igual que en 2019, el personal directivo de las entidades sigue apoyando sin reservas la aplicación de la Estrategia. El 47 % de las entidades informó de que se acercaban a los requisitos y de que el personal directivo superior promovía la inclusión de la discapacidad, también en relación con la pandemia de COVID-19. Además, el 30 % de las entidades declaró que cumplía los requisitos al haber revisado la aplicación de sus políticas y estrategias concretas en materia de discapacidad, lo que supone un aumento con respecto al 14 % de 2019. Dado que el compromiso de los dirigentes propicia un cambio organizativo, la adhesión continuada del personal directivo superior será esencial para mantener el impulso conducente al éxito general de la Estrategia.

14. Los resultados del indicador correspondiente a la planificación estratégica son similares a los de 2019, y el 59 % de las entidades hace referencia de manera explícita a las personas con discapacidad en sus documentos de planificación estratégica. De esas entidades, el 18 % cumple los requisitos, ya que sus planes estratégicos incluyen resultados sobre la inclusión de la discapacidad y los datos están desglosados por discapacidad. El número de entidades que superan los requisitos sigue siendo bajo (3 %), lo que indica que aún no se han establecido sistemas de seguimiento de la asignación de recursos para la inclusión de la discapacidad. Dado que muchas entidades que no cumplen los requisitos indicaron que tenían la intención de incluir a las personas con discapacidad cuando se elaborasen sus próximos documentos de planificación estratégica, se espera conseguir avances progresivamente en lo que concierne a este indicador.

15. Como se establece en la Estrategia, para que la inclusión de la discapacidad se implemente de manera sistemática y coherente, las entidades deben contar con una política o estrategia específica sobre discapacidad. El porcentaje de entidades que cumplen o superan los requisitos de este indicador ha aumentado del 10 % al 31 %. Aunque el 52 % de las entidades aún no cumple los requisitos, más de la mitad se han comprometido a elaborar una política o estrategia durante los dos próximos años. Se insta a las entidades a que presenten a los órganos rectores información actualizada sobre la aplicación de sus políticas y estrategias para lograr progresos.

16. Además, para integrar con éxito la inclusión de la discapacidad, las entidades necesitan disponer de una estructura institucional en la que se asigne la responsabilidad para la orientación técnica, la coordinación y la promoción. Este indicador fue uno de los de mayor puntuación, ya que el 20 % de las entidades superó los requisitos, lo que supone un aumento respecto del 4 % de 2019. Esto significa que las entidades tienen una persona o una unidad con conocimientos sustanciales sobre la inclusión de la discapacidad y una red de puntos focales que se reúne regularmente. Otro 53 % se acerca o cumple los requisitos e informa de que disponen de una persona o unidad. Si bien varias entidades de mayor tamaño cuentan con personal con conocimientos especializados en inclusión de la discapacidad, cabe señalar que los puntos focales de las entidades más pequeñas suelen ser responsables de varias carteras y pueden carecer de conocimientos significativos sobre inclusión de la discapacidad. Por lo tanto, es fundamental que las entidades empoderen a sus puntos focales y refuercen los conocimientos y capacidades de estos.

b) Esfera básica 2: inclusividad

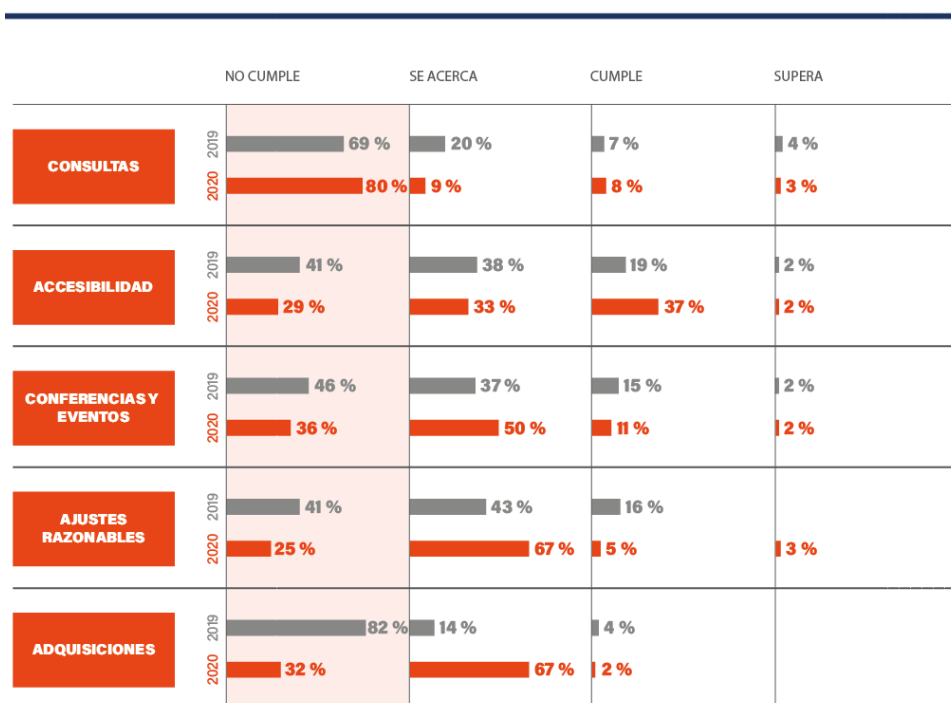
17. La esfera básica 2 se centra en la inclusividad y, en mejorar la accesibilidad de los locales, las tecnologías digitales y los bienes y servicios, e intensificar la colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad. Una proporción significativa de entidades está pasando, en esta esfera, de la calificación de no cumple los requisitos a la de se acerca a los requisitos, lo que demuestra que en los dos últimos años se han reforzado elementos fundamentales como las políticas y las directrices. Los avances en estos indicadores dependerán de las entidades que están aplicando ahora estos elementos.

18. Muchas entidades informaron de que habían celebrado consultas con organizaciones de personas con discapacidad. Sin embargo, como la mayoría de las entidades no disponían de directrices para la consulta, que es un criterio para acercarse a los requisitos de este indicador, el 80 % de ellas informó de que no cumplían los requisitos. Para garantizar una consulta significativa y sistemática con las organizaciones de personas con discapacidad se han elaborado y difundido, en 2021, directrices para todo el sistema. Por lo tanto, se espera que los resultados de este indicador mejoren considerablemente el próximo año.

19. La accesibilidad es un requisito indispensable para la inclusión de las personas con discapacidad en todos los aspectos del trabajo de una entidad. Para avanzar en este indicador, las entidades deben realizar evaluaciones de la accesibilidad de su infraestructura tanto física como digital y elaborar y aplicar políticas y planes de acción conducentes a un mejor desempeño. Se ha producido una clara mejora, ya que el 39 % de las entidades cumple o supera los requisitos (frente al 21 % de 2019). En cuanto a la accesibilidad de las conferencias y eventos, el 50 % de las entidades se acerca a los requisitos, lo que significa que ha realizado evaluaciones de referencia sobre la accesibilidad, muchas de las cuales se centraron en la accesibilidad de las plataformas digitales a raíz de la COVID-19.

Figura IV

Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 2 para 2020, por indicador de desempeño



20. Los ajustes razonables siguen siendo fundamentales para la inclusión de la discapacidad, ya que permiten a las personas con discapacidad ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con las demás. Ha aumentado el número de entidades que se acercan a los requisitos en lo que respecta a este indicador, ya que el 67 % indica que tenía o estaba elaborando una estrategia sobre ajustes razonables, frente al 43 % en 2019. Sin embargo, el conocimiento y la concienciación sobre los ajustes razonables siguen siendo significativamente bajos, pues solo el 8 % de las entidades cumple o supera los requisitos. En 2020 se creó un grupo de trabajo sobre ajustes razonables para fomentar una mejor comprensión de la cuestión y estudiar cómo hacer operativas las prácticas de ajustes razonables en las entidades.

21. Las adquisiciones inclusivas pueden tener efectos transformadores para las personas con discapacidad y, como se ha mencionado antes, se ha producido una mejora significativa en este indicador después de que la base de referencia de 2019 revelara que era uno de los que registraban peor desempeño. La Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión elaboró y difundió en 2020 unas directrices sobre adquisiciones inclusivas de la discapacidad para orientar las políticas y los

procedimientos de adquisición de las entidades. Esas directrices contribuyeron a que el porcentaje de entidades que se acercan a los requisitos de este indicador aumentara del 14 % al 67 %. En algunos casos, las entidades están empezando a establecer y cumplir objetivos en cuanto al porcentaje de documentos de adquisiciones que reflejan el requisito de la accesibilidad, aunque hay que seguir estudiando la manera de ese trabajo se realice de forma sistemática.

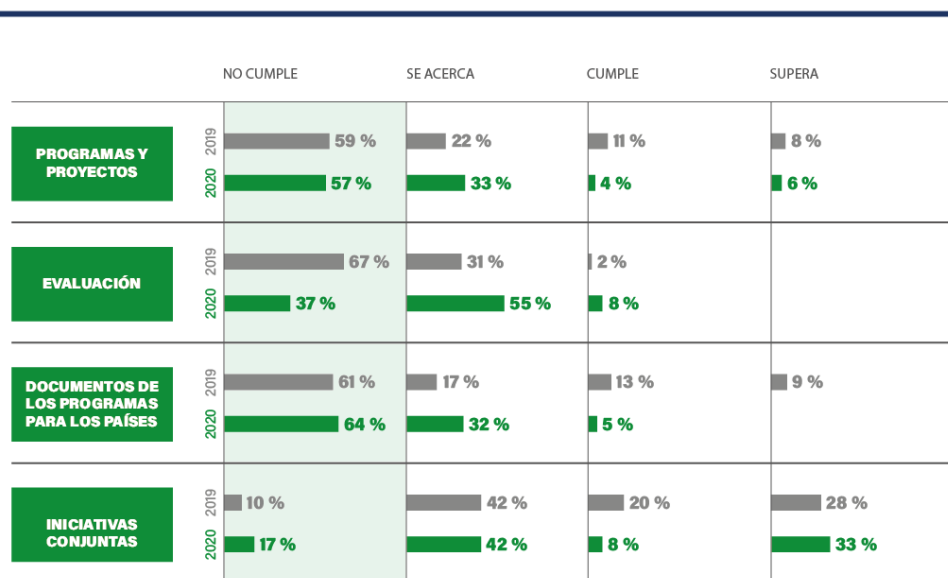
c) Esfera básica 3: programación

22. La esfera básica 3 se centra en la inclusión de la discapacidad en relación con la programación. Es evidente que la mayoría de las entidades reconocen el valor y la importancia de colaborar en la inclusión de la discapacidad mediante iniciativas conjuntas. Como consecuencia del mejor conocimiento de los indicadores de la Estrategia, en algunos casos las entidades han reevaluado sus calificaciones respecto de 2019, lo que ha dado lugar a una disminución de los logros que es especialmente evidente en esta esfera básica.

23. Las entidades que ejecutan proyectos y programas deben garantizar la transversalización de la inclusión de la discapacidad en todo el ciclo del programa. Globalmente, el 33 % de las entidades informó de que se acercaba a los requisitos correspondientes a este indicador, lo que significa que existía orientación para abordar la inclusión de la discapacidad en la programación. Dado que el 57 % de las entidades sigue sin cumplir los requisitos, todavía queda mucho trabajo por hacer en esta esfera. Sin embargo, tres entidades informaron de que habían superado los requisitos al establecer y rebasar metas para que un número mínimo de sus proyectos fuese inclusivo, práctica que podría servir como un buen ejemplo para otros.

Figura V

Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 3 para 2020, por indicador de desempeño



24. El fortalecimiento de la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones permitirá a las entidades promover la rendición de cuentas y el aprendizaje relativo a la inclusión de las personas con discapacidad. Tras la puesta en marcha de la Estrategia, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas actualizó sus orientaciones para abordar la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones. El 55 % de las

entidades se acerca a los requisitos de este indicador, lo que significa que sus directrices de evaluación abordan la inclusión de la discapacidad. Dado que la mayoría de las entidades siguen las orientaciones del Grupo de Evaluación, se espera que la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones se aborde más en los próximos años.

25. Los documentos de los programas para los países son una herramienta clave de planificación estratégica para las entidades que implementan programas a nivel nacional, y un medio importante para garantizar que la inclusión de la discapacidad se integre en la programación a nivel nacional. El 32 % de las entidades informó de que se acercaba a los requisitos al haber incorporado la inclusión de la discapacidad en sus orientaciones sobre los documentos de los programas para los países. Otro 5 % de las entidades cumplía los requisitos, pues se aseguraba de que los documentos de sus programas para los países comprendieran el análisis y la programación correspondiente sobre la inclusión de la discapacidad. Muchas entidades informaron de que este indicador no procedía, ya que no tenían programas a nivel nacional.

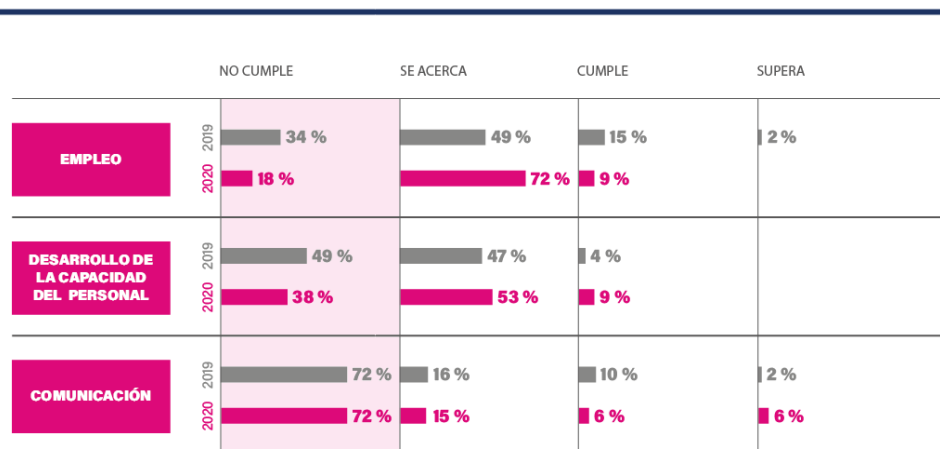
26. Las iniciativas conjuntas siguieron siendo uno de los indicadores con puntuación más elevada, ya que el 41 % de las entidades cumplió o superó los requisitos. En general, el 33 % de las entidades superan los requisitos, lo que significa que participan en al menos un mecanismo de coordinación interinstitucional y tienen más de una iniciativa conjunta en materia de inclusión de la discapacidad. Muchas entidades participaron en programas conjuntos apoyados por el fondo fiduciario de asociados múltiples de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Fondo Conjunto para los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

d) Esfera básica 4: cultura institucional

27. La esfera básica 4 se centra en los elementos que contribuyen a la cultura institucional de las Naciones Unidas, a saber, el establecimiento de una fuerza de trabajo diversa y el fortalecimiento de la capacidad del personal para promover y hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad. Al igual que en la esfera básica 2, está claro que las entidades han pasado de no cumplir los requisitos a acercarse a estos, y han adoptado las medidas fundamentales necesarias para seguir avanzando. Al mismo tiempo, es necesario centrarse más en el fortalecimiento de la capacidad para lograr un desempeño satisfactorio en todos los indicadores de la Estrategia.

Figura VI

Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 4 para 2020, por indicador de desempeño



28. Dado que las Naciones Unidas aspiran a ser un empleador de referencia para las personas con discapacidad, es alentador constatar que el 72 % de las entidades se acerca a los requisitos de este indicador, frente al 49 % en 2019. Esto significa que un mayor número de entidades ha adoptado estrategias y políticas de empleo y recursos humanos que incluyen a las personas con discapacidad. El 9 % de las entidades que cumple los requisitos comprobó mediante encuestas que el nivel de satisfacción del personal con discapacidad es similar al de todo el personal. Sin embargo, incluso en estas entidades, el número de personas dispuestas a dar a conocer su condición de persona con discapacidad era bajo, lo que sugiere que se deben adoptar medidas para garantizar un entorno propicio en el que el personal se sienta cómodo comunicando su situación de discapacidad.

29. La aplicación de la Estrategia en toda la Organización ha suscitado una mayor demanda de oportunidades de fomento de la capacidad. Como consecuencia, se ha producido una mejora en los resultados de este indicador, ya que el 53 % de las entidades se acerca a los requisitos, lo que significa que está brindando a todo su personal oportunidades de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad. La formación es obligatoria en el 9 % de las entidades que cumplen los requisitos. Se están elaborando varios módulos de formación interinstitucional sobre diferentes aspectos de la inclusión de la discapacidad para responder a esta demanda que estarán disponibles en todo el sistema el año próximo.

30. La comunicación también puede desempeñar un papel positivo en lo que respecta a reducir de forma considerable el estigma y la discriminación que experimentan las personas con discapacidad en nuestros programas y operaciones. En el informe anterior se señalaba que muy pocas entidades disponían de directrices sobre la comunicación inclusiva acerca de las personas con discapacidad, que es un criterio para aproximarse a los requisitos de este indicador. A fin de responder a esta deficiencia, el Departamento de Comunicación Global ha elaborado en 2021 unas directrices de comunicación para todo el sistema que facilitarán una mayor concienciación y capacidad del personal en materia de comunicación inclusiva de la discapacidad. A la espera de las directrices, el número de entidades que no cumplen los requisitos sigue siendo elevado, ya que se sitúa en el 72 %. Sin embargo, muchas entidades que no cumplen los requisitos informaron de que incluían a las personas con discapacidad en las principales comunicaciones, y una vez que se adopten y apliquen las directrices el potencial de mejora en 2021 es considerable.

3. Desempeño de las operaciones de mantenimiento de la paz y de las misiones políticas especiales

31. Las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales son fundamentales en la labor de las Naciones Unidas para garantizar la inclusión de la discapacidad en las zonas de conflicto y de crisis. Las personas con discapacidad se encuentran a menudo entre las más afectadas por las situaciones de conflicto y las crisis humanitarias y es muy frecuente que no sean tenidas en cuenta en la labor de recuperación y reconciliación. El trabajo de las Naciones Unidas en este ámbito ofrece una oportunidad para fomentar la inclusión de la discapacidad en entornos complejos y contribuir a la aplicación de la resolución [2475 \(2019\)](#) del Consejo de Seguridad.

32. En términos generales, el 50 % de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas informó en 2020 de un aumento respecto del 38 % de 2019. Aunque las calificaciones fueron inferiores a las de las entidades en su conjunto, se ha producido una notable mejora en comparación con 2019. Esto es un signo alentador de que la Estrategia ha impulsado el compromiso y los progresos en cuanto a la inclusión de la discapacidad.

33. En lo que se refiere a la esfera básica 1, relativa al liderazgo, la planificación estratégica y la gestión, el desempeño ha sido globalmente similar. El liderazgo y la estructura institucional fueron los dos indicadores más sólidos, y las misiones se acercaban o cumplían los requisitos en un 50 % y un 56 %, respectivamente. Cabe señalar que la designación de puntos focales ha reforzado la aplicación de la Estrategia y contribuido a mejorar los resultados en ambos indicadores.

34. Por lo que respecta a la esfera básica 2, sobre la inclusividad, el porcentaje de misiones que informan de que se acercan o cumplen los requisitos ha aumentado del 35 % al 50 %. La mejora incluyó la realización de evaluaciones de referencia de la accesibilidad y el establecimiento de los fondos necesarios para las mejoras. Aunque las consultas con las personas con discapacidad siguen siendo escasas, dos misiones informaron de que la COVID-19 había creado una oportunidad para consultar a las organizaciones de personas con discapacidad sobre el impacto de la pandemia y los efectos de las medidas de recuperación.

35. En lo que atañe a la esfera básica 3, sobre la programación, el porcentaje de misiones que se acercan, cumplen o superan los requisitos ha aumentado del 35 % al 43 %. Un número importante de misiones consideraba que los indicadores en esta esfera no procedían, en particular para los documentos de evaluación y de los programas para los países, lo que es un reflejo de la labor especializada que llevan a cabo.

36. Por último, con respecto a la esfera básica 4, relativa a la cultura institucional, se ha producido una mejora notable desde 2019, y el porcentaje de misiones que se acercan o cumplen los requisitos ha aumentado del 24 % al 47 %. Los tres indicadores de esta esfera han mostrado avances en la calificación “se acerca a los requisitos”. Algunos ejemplos de estos avances se refieren a las misiones que elaboran e imparten formación obligatoria sobre inclusión de la discapacidad para todos los miembros del personal.

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

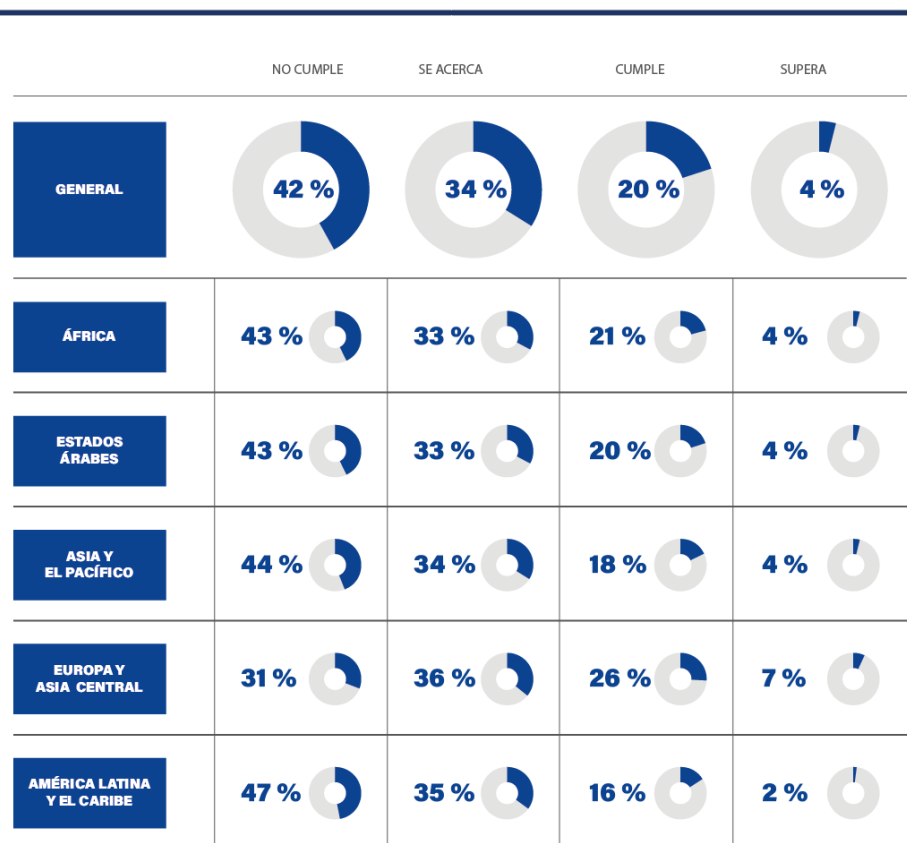
1. Informes de referencia

37. El sistema de calificación del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en cuanto a la inclusión de la discapacidad es la principal herramienta para la aplicación de la Estrategia y la presentación de informes al respecto a nivel nacional. En 2020, 130 equipos en los países presentaron informes a través del Sistema de Gestión de la Información del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, estableciendo la primera base de referencia completa sobre la inclusión de la discapacidad a nivel nacional. Los coordinadores residentes desempeñaron un papel fundamental en la promoción de la inclusión de la discapacidad y en la dedicación de tiempo de su personal para contribuir a la aplicación de la Estrategia por los equipos en los países.

38. Los resultados demuestran que, en el primer año de aplicación, los equipos en los países han empezado a adoptar medidas para incluir la discapacidad. En general, los equipos en los países se aproximan a los requisitos en el 34 % de los indicadores,

los cumplen en el 20 % y los superan en el 4 %. Los equipos en los países no cumplen los requisitos en el 42 % de los indicadores. Los resultados fueron bastante equilibrados en todas las regiones geográficas, siendo Europa y Asia Central las que obtuvieron la mejor calificación, con un 33 % de los indicadores en los que se cumplían o superaban los requisitos, seguidas de África (25 %), los Estados Árabes (24 %), Asia y el Pacífico (22 %) y América Latina y el Caribe (18 %).

Figura VII
Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países para 2020, en general y por región

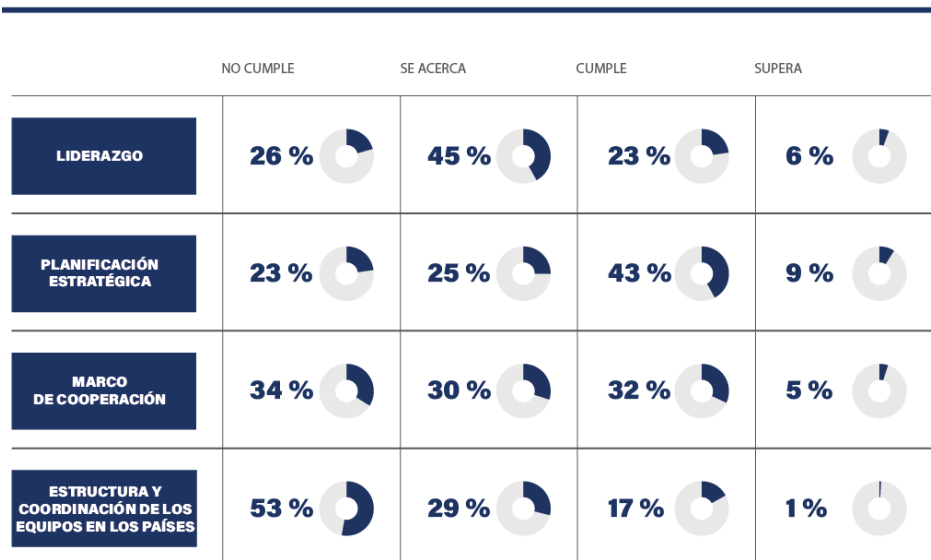


39. El indicador con mejores resultados fue el de planificación estratégica, ya que el 52 % de los equipos en los países informó de que cumplía o superaban los requisitos, seguido de los correspondientes a los datos (38 %) y al marco de cooperación (37 %). Varios indicadores muestran un desempeño significativamente inferior, en particular la accesibilidad de los locales de las Naciones Unidas y los ajustes, y las adquisiciones de bienes y servicios inclusivas de la discapacidad, en los que el 65 % y el 60 % de los equipos en los países, respectivamente, informaron de que no cumplían los requisitos.

2. Desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países por esfera básica
a) Esfera básica 1: liderazgo, planificación estratégica y gestión

Figura VIII

Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 1 para 2020, por indicador de desempeño



40. El compromiso del personal directivo superior a nivel nacional es fundamental para el éxito de la Estrategia. El 74 % de los equipos en los países informó de que los coordinadores residentes y jefes de organismos estaban tomando medidas para asegurar la inclusión de la discapacidad. El 45 % se acerca a los requisitos, lo que significa que el personal directivo del equipo en el país promueve la inclusión de la discapacidad a nivel interno y públicamente; el 23 % cumple los requisitos al inscribir la discapacidad como tema habitual en los programas de las reuniones de los jefes de organismos y el 6 % supera los requisitos al reflejar la inclusión de la discapacidad en sus planes de trabajo y sistemas de evaluación del desempeño.

41. Abordar la inclusión de la discapacidad en el Análisis Común sobre el País es fundamental para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, ya que sirve de base para el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y, por tanto, para los resultados a nivel nacional. En términos generales, el 25 % de los equipos en los países se acerca a los requisitos, e indica que el Análisis Común sobre el País aborda explícitamente la situación de las personas con discapacidad, mientras que el 43 % cumple los requisitos al incluir el análisis en al menos un área temática. Un 9 % supera los requisitos, lo que significa que incluye un análisis sobre las personas con discapacidad en la mayoría de las áreas temáticas. Si bien este es el indicador con mejores resultados en general, en muchos casos se puntualiza que la falta de datos fiables impide realizar un análisis más exhaustivo de la situación de las personas con discapacidad.

42. El hecho de integrar la inclusión de la discapacidad en los resultados del marco de cooperación y en las esferas de resultados aumenta la probabilidad de que los derechos de las personas con discapacidad se aborden de manera sistemática en la totalidad de la programación y las alianzas. El 37 % de los equipos en los países cumple o supera los requisitos al comprometerse explícitamente a incluir a las personas con discapacidad en el marco de cooperación, integrar visiblemente la

discapacidad en al menos una de las esferas de resultados y en los planes de trabajo conjuntos, y garantizar que los indicadores de resultados estén desglosados por discapacidad, sexo y edad. Aunque el 64 % no cumple los requisitos o solo se acerca a ellos, los equipos en los países expresaron la resuelta intención de incorporar la inclusión de la discapacidad en el marco de cooperación en la próxima actualización. Los equipos en los países pueden utilizar las orientaciones del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible sobre los marcos de cooperación y el análisis común sobre el país para realizar progresos en lo que respecta a este indicador⁵.

43. La coordinación es crucial para garantizar que la inclusión de la discapacidad se incorpore en todos los equipos en los países. El 47 % de los equipos en los países ha establecido un mecanismo de coordinación de la inclusión de la discapacidad, ya sea de manera independiente o como parte de un mecanismo de coordinación más amplio. De ellos, el 17 % cumple los requisitos, lo que significa que se han tomado medidas para incluir la discapacidad en los procesos de planificación estratégica a través del mecanismo de coordinación. Dado que el 53 % de los equipos en los países informó de que no cumplía los requisitos, es necesario realizar esfuerzos considerables para reforzar la coordinación en materia de inclusión de la discapacidad.

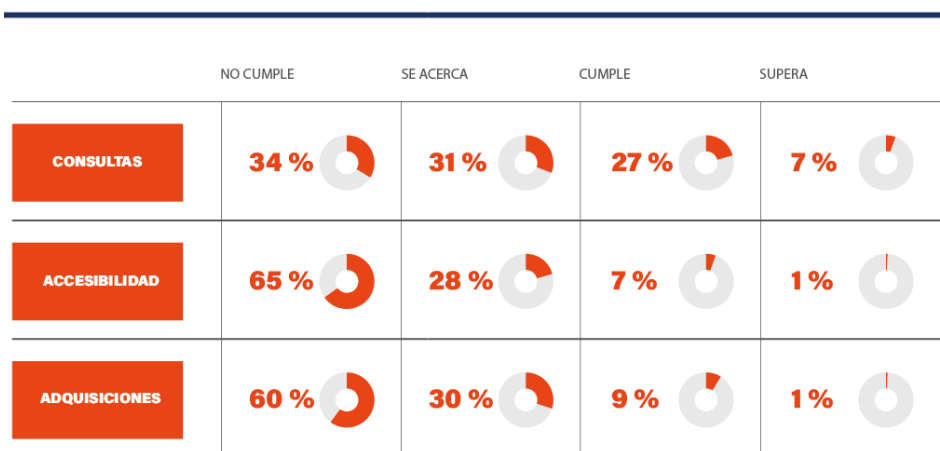
b) Esfera básica 2: inclusividad

44. Como se ha mencionado anteriormente, las consultas con las organizaciones de personas con discapacidad son un aspecto esencial de la Estrategia. Mientras que el 34 % de los equipos en los países no cumple los requisitos de este indicador, el 31 % se acerca a ellos, lo que significa que celebraron al menos una consulta con organizaciones de personas con discapacidad en 2020. En cambio, el 34 % de los equipos en los países cumple o supera los requisitos, lo que indica que se consulta a las organizaciones de personas con discapacidad a lo largo del ciclo del marco de cooperación, así como en relación con la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.

45. Si no se tiene en cuenta la accesibilidad, las personas con discapacidad no podrán participar en la labor del equipo en el país. La accesibilidad es el indicador con menor puntuación, ya que el 65 % de los equipos en los países no cumple los requisitos. El 28 % se acerca a los requisitos, lo que significa que han realizado una evaluación de referencia de la accesibilidad de los locales y servicios comunes. Entre los equipos que informaron de que se acercaban a los requisitos, los cumplían (7 %) o los superaban (1 %), muy pocos informaron de las solicitudes de ajustes razonables, lo que indica que no existen disposiciones suficientes, que el personal no las conoce o que las personas con discapacidad que necesitan ajustes razonables no trabajaban o no participan en las actividades del equipo en el país. La inclusión de la discapacidad, incluidos los servicios comunes para la accesibilidad, se ha incorporado a la nueva Estrategia de Operaciones Institucionales en los países y se espera que los resultados de este indicador mejoren en el futuro.

⁵ Véase https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/ES_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf.

Figura IX
Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 2 para 2020, por indicador de desempeño



46. Por lo que respecta a las adquisiciones, solo el 9 % de los equipos en los países cumple los requisitos al considerar la accesibilidad en las directrices relacionadas con la adquisición de locales, bienes y servicios, y garantizar que la accesibilidad se incluya en las revisiones periódicas de las instalaciones exteriores autorizadas por las Naciones Unidas. El 30 % de los equipos en los países se acerca a los requisitos y el 60 % no los cumple, por lo que todavía debe prestarse considerable atención a esta esfera. Uno de los problemas que señalan los equipos en los países es encontrar proveedores que puedan cumplir los requisitos de accesibilidad. La colaboración con los Gobiernos de los países anfitriones y con las comunidades empresariales locales para sensibilizar sobre esta cuestión son algunas de las mejores prácticas señaladas por los equipos en los países que otros interesados podrían reproducir.

c) Esfera básica 3: programación

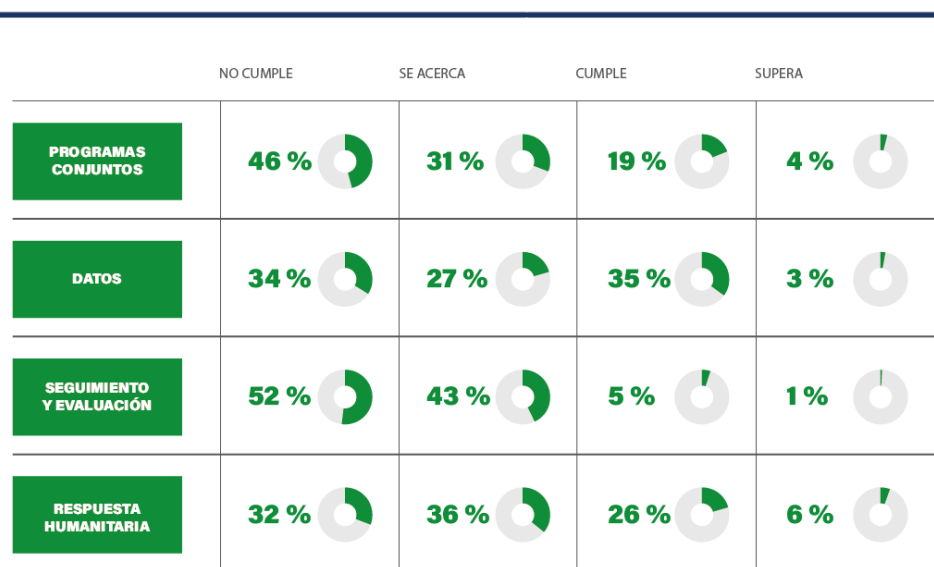
47. La programación conjunta es un mecanismo importante de las Naciones Unidas para desempeñar su mandato en los países. El 23 % de los equipos en los países cumple o supera los requisitos de este indicador, lo que significa que han incorporado la inclusión de la discapacidad en los programas y proyectos conjuntos existentes, además de disponer de un programa conjunto específico sobre la inclusión de la discapacidad. Del 46 % de los equipos en los países que informaron de que no cumplían los requisitos, algo menos de la mitad señaló que incorporaban la inclusión de la discapacidad en algunos de sus programas conjuntos, pero no en la mayoría de ellos, lo cual es uno de los criterios para acercarse a los requisitos de este indicador.

48. La disponibilidad de datos de gran calidad sobre las personas con discapacidad también es imprescindible para garantizar que los programas y proyectos incluyan a esas personas y se haga un seguimiento de los avances en materia de inclusión y resultados. Los equipos en los países están en una posición única para prestar apoyo a los Gobiernos a fin de aumentar la calidad de los datos disponibles, e informar sobre este indicador supone una buena base de referencia. El 27 % de los equipos en los países se acerca a los requisitos, lo que significa que localizan datos sobre las personas con discapacidad en las fuentes estadísticas nacionales o determinan las lagunas al respecto. Otro 38 % cumple o supera los requisitos, lo que significa que también se colabora con al menos un asociado gubernamental en relación con los datos sobre la discapacidad.

49. Cuando los procesos de seguimiento y evaluación tienen en cuenta a las personas con discapacidad se posibilita un mejor seguimiento de los avances en la inclusión de la discapacidad. El 43 % de los equipos en los países se acerca a los requisitos de este indicador al evaluar los avances con respecto a resultados específicos de inclusión de la discapacidad en el informe anual del marco de cooperación. Además, el 5 % cumple los requisitos, lo que significa que el grupo de seguimiento y evaluación del equipo en el país ha recibido formación sobre los datos relativos a la discapacidad. Sin embargo, dado que más de la mitad de los equipos en los países no cumple los requisitos, esta esfera necesita una atención considerable.

Figura X

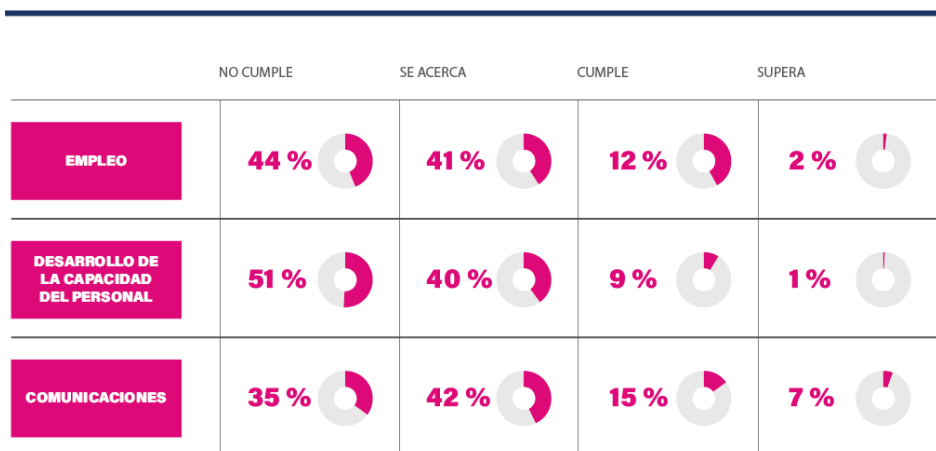
Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 3 para 2020, por indicador de desempeño



50. Las personas con discapacidad se enfrentan a riesgos desproporcionadamente mayores durante las crisis humanitarias y, si no hay una planificación y una respuesta inclusivas de la discapacidad, es más probable que se queden atrás. El 26 % de los equipos en los países cumple los requisitos de este indicador, lo que significa que su plan de preparación y respuesta ante emergencias o su plan de respuesta humanitaria describen la manera en que la respuesta abordará los riesgos específicos que experimentan las personas con discapacidad y desglosan los datos por discapacidad en la medida de lo posible. Es alentador observar que el 6 % de los equipos en los países supera los requisitos, lo que significa que las organizaciones de personas con discapacidad están participando en los mecanismos de coordinación humanitaria. En el caso del 32 % que no cumple los requisitos, es necesario que haya una mayor concienciación sobre la importancia de este indicador para todos los equipos en los países, independientemente de que exista o no un equipo humanitario en el país.

d) Esfera básica 4: cultura institucional

Figura XI

Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 4 para 2020, por indicador de desempeño

51. Como se ha mencionado antes, las personas con discapacidad deben tener las mismas oportunidades de trabajar en las Naciones Unidas a nivel nacional. Solo el 14 % de los equipos en los países cumple o supera los requisitos de este indicador al mencionar explícitamente a las personas con discapacidad en las declaraciones de no discriminación en el empleo y los anuncios de vacantes y realizar actividades de divulgación selectivas. Dado que el 44 % de los equipos en los países no cumple los requisitos, debe ponerse especial empeño en mejorar las prácticas de contratación destinadas a aumentar el empleo de personas con discapacidad a nivel nacional.

52. Para mejorar la capacidad del personal es fundamental prestar apoyo a los equipos en los países para que reflejen eficazmente la inclusión de la discapacidad en los programas y las operaciones. El 40 % de los equipos en los países ofrece al personal oportunidades de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad, por lo que se acercan a los requisitos de este indicador. Otro 10 % cumple o supera esos requisitos al organizar anualmente al menos una actividad de formación interinstitucional sobre la inclusión de la discapacidad. Las restricciones relacionadas con la pandemia de COVID-19 llevaron a que la mayoría de las actividades de formación tuvieran que realizarse en línea en 2020, lo que brindó a los equipos en los países la oportunidad de aumentar el número de participantes y asociados.

53. Del mismo modo, las comunicaciones inclusivas de la discapacidad pueden desempeñar un papel destacado en la inclusión de la discapacidad y la reducción del estigma y la discriminación que experimentan las personas con discapacidad. Los resultados de este indicador constituyen un buen punto de partida, ya que el 42 % de los equipos en los países se acerca a los requisitos, lo que significa que sus principales comunicaciones reflejan positivamente a las personas con discapacidad. Otro 15 % cumple con los requisitos, lo que significa que el plan de trabajo anual del grupo de comunicación interinstitucional ha incorporado medidas sobre comunicaciones inclusivas de la discapacidad, mientras que el 7 % supera los requisitos, ya que realizó una campaña sobre las personas con discapacidad en el año a que se refiere el informe.

C. Medidas previstas para reforzar la inclusión de la discapacidad

54. Las entidades y los equipos en los países informaron de planes de acción para reforzar su labor relativa a la inclusión de la discapacidad en una serie de ámbitos. Entre los aspectos más destacados figuran los siguientes:

a) **Incorporación de la inclusión de la discapacidad en los planes estratégicos y establecimiento de la apropiación institucional.** En 2020, esto se tradujo en la adopción de compromisos de inclusión de la discapacidad en los documentos de planificación estratégica, en la elaboración de estrategias específicas sobre la discapacidad y en el fortalecimiento de la capacidad de inclusión de la discapacidad en la estructura institucional. En 2021, los equipos en los países deberían poder igualar estos avances asegurándose de que, cuando se renueven los documentos clave de planificación estratégica, incorporen la inclusión de la discapacidad. También está previsto adoptar medidas para reforzar el sistema de puntos focales, tanto para las entidades como para los equipos en los países, con el fin de dotar al personal directivo de un sistema eficaz para dirigir y supervisar los avances y aprovechar las sinergias en todo el sistema;

b) **Fortalecimiento de los conocimientos y la capacitación del personal en materia de inclusión de la discapacidad.** Muchas entidades y equipos en los países tienen previsto impartir cursos de sensibilización y capacitación para el personal de las Naciones Unidas, lo que incluye la concienciación sobre cómo incorporar la inclusión de la discapacidad, y el fortalecimiento de la capacidad de los puntos focales para cumplir su importante función;

c) **Mejora de la accesibilidad física y digital.** Las entidades y los equipos en los países se han comprometido a mejorar la accesibilidad tanto de las instalaciones existentes como de los nuevos edificios y a involucrar a las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso. En el ámbito de las adquisiciones, muchas entidades informan de que han previsto mejorar la accesibilidad para los proveedores con discapacidad a través del proceso de licitación electrónica. Las entidades prevén seguir aumentando la accesibilidad en línea para el personal, garantizar que la tecnología accesible apoye la inclusión de las personas con discapacidad en los eventos y las consultas, y responder a las solicitudes de ajustes razonables;

d) **Apoyo a la participación genuina de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan.** La participación de las personas con discapacidad tiene que ir más allá de unos pocos ámbitos específicos e incorporarse en todos los aspectos de nuestro trabajo. No debe limitarse únicamente a cuestiones concretas en relación con la discapacidad. Los equipos en los países y las entidades tienen previsto mejorar su colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad utilizando las directrices de consulta elaboradas a nivel central. Las medidas previstas incluyen actividades para establecer un repertorio de asociados potenciales, la colaboración con organizaciones de personas con discapacidad mediante reuniones presenciales y en línea, la realización de encuestas y consultas, y la consideración de la interseccionalidad mediante la participación de una gama más amplia de organizaciones que representan a personas con discapacidad;

e) **Respuesta a la COVID-19.** Un elevado número de entidades y equipos en los países han previsto medidas para reforzar la inclusión de la discapacidad en la respuesta a la pandemia y la recuperación tras esta, por ejemplo: el apoyo a la inclusión de las personas con discapacidad en el diseño y la ejecución de las campañas de vacunación; y el establecimiento de programas conjuntos para hacer frente al estigma, la discriminación y la violencia de que son objeto las mujeres con discapacidad como consecuencia de la pandemia;

f) **Movilización de recursos.** A fin de poner en práctica estos planes, las entidades y los equipos en los países deben ser capaces de encontrar y movilizar recursos. Los recursos para abordar la inclusión de la discapacidad siguen representando un desafío, pero es alentador ver que la convocatoria de propuestas del fondo fiduciario de asociados múltiples de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad, a finales de 2020, recibiera 110 solicitudes de equipos en los países, lo que demuestra que existe una clara demanda de recursos por parte de esos equipos para implementar programas conjuntos de inclusión de la discapacidad.

III. Respuesta y recuperación ante la COVID-19

55. La COVID-19 ha planteado retos sin precedentes para las personas con discapacidad. Como se indicó en el informe anterior, en mayo de 2020 se publicó una nota de políticas sobre una respuesta a la COVID-19 que sea inclusiva de la discapacidad. Posteriormente, la Asesora Superior sobre Políticas estableció un grupo de trabajo con un mandato de duración determinada para que se ocupara de las recomendaciones formuladas en el informe. El grupo de trabajo preparó una serie de recursos para ayudar a las entidades, los equipos en los países y los Gobiernos a conseguir que la respuesta sanitaria, socioeconómica y humanitaria y la recuperación fueran inclusivas de la discapacidad. Esos recursos están disponibles en el portal dedicado a la COVID-19⁶. Durante la pandemia se utilizaron ampliamente los servicios de atención telemática de la salud y, como consecuencia de ello, se inició la elaboración de directrices sobre la accesibilidad de los servicios de atención telemática de la salud.

56. Se prestó apoyo para garantizar que el Plan Mundial de Respuesta Humanitaria a la COVID-19 tuviese en cuenta la inclusión de la discapacidad, y 54.000 personas con discapacidad en seis países reciben ayuda a través del Fondo Central para la Acción en Casos de Emergencia. También se han emprendido acciones específicas, por ejemplo: el fondo fiduciario de asociados múltiples de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad puso en marcha un programa mundial para apoyar una respuesta y recuperación inclusivas de la discapacidad. El programa tuvo en cuenta la experiencia de las entidades y los equipos en los países, las organizaciones internacionales de personas con discapacidad y las organizaciones de la sociedad civil para mejorar la comprensión y la capacidad acerca de las respuestas inclusivas, apoyar a las organizaciones de personas con discapacidad para que participen en los esfuerzos de recuperación y generar datos, análisis y orientación para influir en los planes de recuperación.

57. A nivel nacional, los equipos en los países han apoyado la formulación de planes de respuesta y de las medidas específicas para atender las necesidades y los derechos de las personas con discapacidad. Por ejemplo, en Papua Nueva Guinea, las Naciones Unidas prestan apoyo a las mujeres con discapacidad para que lleven a cabo campañas para acabar con la violencia contra la mujer en el contexto de una pandemia. En Nepal, la información sobre la COVID-19 incluía elementos de accesibilidad, como la lengua de señas, gracias a la colaboración con la organización que agrupa a las personas con discapacidad. En Mozambique, las Naciones Unidas, junto con las partes interesadas, han comenzado a elaborar una agenda nacional para la inclusión en la respuesta a la COVID-19, mientras que el Ecuador está utilizando sitios de aprendizaje en línea para proporcionar a las familias recursos inclusivos para la enseñanza a distancia.

⁶ www.un.org/en/coronavirus/disability-inclusion.

58. En el informe titulado *Early Lessons and Evaluability of the UN COVID-19 Response and Recovery MPTF*, finalizado en abril de 2021, se indicó que se habían realizado esfuerzos para aumentar la inclusión de la discapacidad en la respuesta a la pandemia. Se señaló la importancia de que hubiera una respuesta coordinada de todo el sistema para la inclusión de la discapacidad y que las estructuras creadas, como el sistema de puntos focales establecido en el marco de la Estrategia, desempeñaran un papel facilitador para garantizar que los principios de no dejar a nadie atrás estuvieran integrados en la respuesta. En el informe se indicaba que los datos que se referían a las personas con discapacidad eran escasos, lo que puede dar lugar a que se desaproveche una vía para la inclusión de la discapacidad y un mejor análisis interseccional general durante la labor de recuperación.

IV. Medidas generales para aplicar la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad

A. Coordinación y facilitación general

59. La coordinación de alto nivel sigue siendo fundamental para avanzar en la implementación de la Estrategia. Mi Asesora Superior de Políticas convocó dos reuniones de responsables principales de entidades en 2020 para compartir las reflexiones y las lecciones aprendidas durante el primer año de aplicación y para debatir los retos y las oportunidades en materia de operaciones y programas. También se llevó a cabo una activa labor de divulgación entre todos los coordinadores residentes para alentar el liderazgo a nivel nacional con miras a garantizar la aplicación de la Estrategia, así como una respuesta y una recuperación ante la COVID-19 que fueran inclusivas de la discapacidad.

60. El liderazgo también ha sido clave para empoderar a la red de puntos focales de las entidades, que sigue siendo la principal plataforma de coordinación del sistema a nivel técnico. Más de 74 entidades participan en la red, y se han establecido canales de comunicación eficaces para compartir conocimientos, futuros programas de formación, sesiones informativas y recursos. A fin de fomentar la armonización con otras prioridades corporativas, también se ha establecido una estrecha coordinación con la aplicación del Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y la Estrategia de las Naciones Unidas para la Juventud.

61. Para garantizar el impulso a nivel nacional, la Oficina de Coordinación del Desarrollo, en colaboración con el equipo especializado de la Oficina Ejecutiva del Secretario General y con las contribuciones de todo el sistema de las Naciones Unidas, ha prestado apoyo técnico de manera permanente a los equipos en los países y ha seguido coordinando una red de puntos focales de los equipos en los países. A lo largo del año se celebraron webinarios periódicos relacionados con la aplicación de la Estrategia, que abarcaron tanto los programas como las operaciones. La inclusión de la discapacidad también se ha integrado en la Estrategia de Operaciones Institucionales 2.0 en los países, lo que alentará la ampliación de los servicios comunes para mejorar la accesibilidad de los locales y las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como servicios de recursos humanos inclusivos a nivel nacional.

62. El compromiso de liderazgo dentro del sistema de las Naciones Unidas va acompañado de un firme apoyo de importantes partes interesadas externas, como el Grupo de Amigos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Grupo de Amigos de la Carta sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria, la Global Action on Disability Network y las organizaciones de personas con discapacidad. Estas asociaciones hacen avanzar nuestro programa común para no dejar a nadie atrás.

B. Medidas interinstitucionales

63. Las redes interinstitucionales también permiten insistir en la importancia de alcanzar los objetivos de la Estrategia. En octubre de 2020, la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión aprobó y difundió directrices sobre la implementación del indicador de adquisiciones del marco de rendición de cuentas para las entidades. Esas directrices han servido de base para actualizar el manual de adquisiciones de la Secretaría y para añadir un indicador separado sobre la inclusión de la discapacidad en el marco de indicadores sobre adquisiciones sostenibles. El Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas prestó apoyo a los miembros para que aplicaran el indicador de evaluación de la entidad e informaran al respecto, y tiene previsto realizar un análisis de las deficiencias y de la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones con el fin de preparar orientaciones en esta esfera.

64. El número de personas que necesitarán asistencia humanitaria en 2020 será el más elevado en décadas, situación que se ha visto agravada por la COVID-19. El Grupo de Referencia sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria se centró, en 2020, en la colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad, el apoyo a la difusión y la aplicación de las Directrices sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria y el establecimiento de vínculos con otros procesos y redes mundiales. El Grupo de Referencia también desempeñó una función fundamental para garantizar que el sector humanitario tuviera en cuenta a las personas con discapacidad en la respuesta a la COVID-19, elaborando mensajes clave y organizando un seminario en línea para presentar ejemplos prácticos de una respuesta a la COVID-19 inclusiva de la discapacidad en entornos humanitarios.

65. El fondo fiduciario de asociados múltiples de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad siguieron desempeñando una importante función en la integración de la discapacidad en las entidades y en los equipos en los países y en el apoyo a la aplicación de la Estrategia. La colaboración a través del Grupo de Apoyo Interinstitucional incluyó una serie de esfuerzos colectivos en relación con la COVID-19 para apoyar una respuesta y recuperación inclusivas de la discapacidad. En 2020, el fondo fiduciario de asociados múltiples de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad prestó apoyo a 29 programas conjuntos, y se elaboraron herramientas para avanzar en la inclusión de las personas con discapacidad en las leyes, las políticas, los sistemas y los servicios.

V. Lagunas, oportunidades y desafíos existentes

66. En su segundo año, la Estrategia alentó a las entidades y los equipos en los países que tenían poca experiencia en la inclusión de la discapacidad a estudiar cómo podían empezar a adoptar medidas y proporcionó un marco para una respuesta

sistemática a los que tenían más experiencia en materia de inclusión. Sin embargo, los progresos han sido dispares y en algunas esferas los logros han sido mayores que en otras. A fin de cumplir plenamente los objetivos de la Estrategia, es necesario extraer enseñanzas de los logros y centrarse en las esferas y los procesos en los que los progresos se han retrasado.

67. Los informes muestran que, en todas las entidades, el personal conoce la Estrategia y sus indicadores mucho mejor que en 2019. Ese mayor conocimiento dio lugar a una reevaluación de las calificaciones en comparación con 2019, y la calidad de los informes ha mejorado en general. Gracias a ello, se tiene una imagen más precisa de la situación actual respecto de la inclusión de la discapacidad en el sistema y las medidas generales necesarias para mejorar. También ayuda a las entidades y a los equipos en los países a entender qué esferas deben reforzarse y a tomar medidas en consecuencia. Además, permite reconocer más la necesidad de velar por que la inclusión de la discapacidad reciba atención de forma continua, incluso en las entidades y los equipos en los países que están teniendo un desempeño satisfactorio.

68. De los informes se desprende claramente que el personal del sistema de las Naciones Unidas tiene que estar mejor equipado para liderar la inclusión de la discapacidad. Por lo tanto, el fortalecimiento de la capacidad y los conocimientos técnicos del personal deben seguir siendo una prioridad en el futuro. Se espera que las entidades y los equipos en los países sigan considerando la posibilidad de poner en común sus conocimientos y sus recursos en este sentido.

69. Análogamente, la falta de datos sobre las personas con discapacidad en las estadísticas nacionales y los programas internacionales de desarrollo sigue representando un problema considerable, y el sistema de las Naciones Unidas debe dar ejemplo y colaborar con los Estados Miembros para subsanar esta deficiencia. Por lo tanto, es alentador ver que los datos son uno de los indicadores con mayor puntuación en el primer año de presentación de informes exhaustivos por los equipos en los países, y debemos seguir desarrollando esta esfera de trabajo.

70. La consulta con las personas con discapacidad desempeña un papel fundamental para la aplicación de la Estrategia. Resulta grato comprobar que cierto número de entidades y equipos en los países han emprendido iniciativas para ampliar la participación de las organizaciones de personas con discapacidad, no solo en lo que respecta a las medidas relacionadas específicamente con la discapacidad. Sin embargo, de cara al futuro, tenemos que estudiar la forma de garantizar que las personas con discapacidad ocupen sistemáticamente un lugar central en la labor de las Naciones Unidas y que la diversidad de la población se refleje en todo lo que hacemos.

71. La Estrategia subraya la importancia de esa diversidad y la necesidad de adoptar un enfoque interseccional para responder a las múltiples formas de discriminación de que son objeto las personas con discapacidad. Las entidades y los equipos en los países han tomado medidas en esa dirección. Por ejemplo, el equipo de las Naciones Unidas en Guatemala ha creado un cuaderno sobre la vida de las mujeres y niñas con discapacidad para ayudar a documentar su situación antes y después de la pandemia. La misión de mantenimiento de la paz en la República Centroafricana ha incluido a jóvenes con discapacidad en una iniciativa junto con el Consejo Nacional de la Juventud para crear conciencia sobre la COVID-19. Sin embargo, la interseccionalidad aún debe abordarse de manera más consciente en la labor de todo el sistema.

72. La COVID-19 ha complicado los esfuerzos de inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas. Un elevado número de entidades y equipos en los países informaron de que sus progresos se habían ralentizado en el año en curso

por tres razones principales: la revisión de las prioridades, que había dado lugar a la reducción de los recursos disponibles para la inclusión de la discapacidad; la intensa carga de trabajo relacionada con la respuesta a la COVID-19, que hizo que el personal no tuviera tiempo para centrarse en este tema; y el menor acceso a las oficinas. La pandemia también ha puesto de manifiesto la gran importancia y el potencial transformador de integrar los aspectos de accesibilidad en la programación, la formación, las adquisiciones y el lugar de trabajo, en lo que se refiere tanto a la infraestructura digital como a la accesibilidad física, cuestión que ha pasado a un primer plano ante la necesidad de trabajar a distancia y celebrar eventos virtuales en 2020. A medida que las Naciones Unidas vuelvan a trabajar en oficinas físicas, deberían aprovecharse las esferas en las que se han conseguido logros, como las mejoras en la accesibilidad digital, para relanzar la inclusión de la discapacidad.

73. Uno de los objetivos de la Estrategia es servir de palanca para desbloquear más recursos financieros y humanos para la inclusión de las personas con discapacidad, aplicando sistemáticamente una perspectiva de inclusión de la discapacidad en la utilización de los recursos existentes y encontrando nuevos recursos. En ese sentido, se ha comenzado a trabajar en la elaboración de un mecanismo de seguimiento de los gastos en inclusión de la discapacidad y conexos en los programas y proyectos de las entidades de la Secretaría. Esta funcionalidad, que se integrará en el sistema de presentación de informes de la Secretaría, estará disponible en 2021.

74. Resulta grato comprobar que, en 2020, los principales mecanismos de financiación, como el Fondo Conjunto para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Fondo Central para la Acción en Casos de Emergencia y el Fondo Fiduciario Multipartito para la Respuesta a la COVID-19 y la Recuperación hicieron explícitamente hincapié en la inclusión de las personas con discapacidad en las convocatorias de propuestas, la evaluación de las propuestas de financiación y los marcos de seguimiento.

75. Ahora bien, aunque es evidente que se están destinando más recursos que en el pasado a la inclusión de la discapacidad, los informes siguen destacando la necesidad de que las entidades y los equipos en los países dediquen más recursos humanos y financieros, especialmente en las esferas de la accesibilidad, los ajustes razonables y el desarrollo de la capacidad del personal. Estas necesidades se exacerbaban a causa de la tensión que experimentó la totalidad del sistema en relación con la respuesta a la pandemia. Se precisa una mayor inversión para subsanar las deficiencias institucionales y de capacidad interna, así como para abordar el importante trabajo externo que queda por hacer para hacer realidad la inclusión de las personas con discapacidad.

VI. Conclusiones y recomendaciones

76. En su segundo año de aplicación, la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad ha sentado una base sólida para incluir a las personas con discapacidad que allanará el camino para un cambio sostenible y transformador. Los informes presentados por las entidades ponen de manifiesto los progresos realizados en la inclusión de la discapacidad tanto en los programas como en las operaciones. Es alentador observar que todos los equipos en los países también presentaron informes en el primer año, lo que demuestra su compromiso con la inclusión de la discapacidad y su intención de aplicar la Estrategia. La calidad de los informes nos ha permitido definir los puntos de estrangulamiento y los ámbitos en los que hay que centrar los esfuerzos, algunos de los cuales ya se están abordando.

77. Es imposible hacer un repaso del año pasado sin reflexionar sobre la COVID-19 y el profundo impacto que ha tenido en la vida de las personas con discapacidad. A

pesar de la pandemia, se ha avanzado en la consecución de los objetivos de la Estrategia. Sin embargo, como Organización, debemos seguir trabajando para poner en marcha sistemas que apoyen a nuestras comunidades y sociedades a fin de que sean más diligentes, accesibles e inclusivas para todos. A medida que vayamos reconstruyendo mejor, espero ver nuevas mejoras en toda la Organización a lo largo del año próximo. Esto también significa garantizar que las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan participen activamente en la configuración e implementación de la labor de recuperación.

78. Ahora más que nunca es el momento de redoblar nuestros esfuerzos. La aplicación de la Estrategia sigue siendo una prioridad absoluta, y me comprometo a velar por que el sistema de las Naciones Unidas responda a la solicitud formulada por los Estados Miembros en la revisión cuatrienal amplia de la política para que se promueva la inclusión de la discapacidad desde nuestra Sede hasta nuestras oficinas sobre el terreno. Animo a los dirigentes de las entidades de las Naciones Unidas y de los equipos de las Naciones Unidas en los países a que sigan esforzándose por aplicar la Estrategia mediante la creación de capacidad y la asignación de recursos humanos y financieros para promover la inclusión de la discapacidad.

79. Sin embargo, lograr esa inclusión no puede ser responsabilidad de una sola parte interesada individualmente. A este respecto, pido a los Estados Miembros que sigan siendo exigentes y que apoyen nuestros esfuerzos para aplicar la Estrategia, entre otras cosas en el plano financiero. También insto a los Estados Miembros a que compartan con nosotros sus mejores prácticas para que podamos ayudarnos mutuamente a conseguir progresos sustantivos y sostenibles.

80. La Estrategia no es solo un documento teórico, sino que muestra el camino hacia un futuro inclusivo y accesible. Representa el compromiso de nuestra Organización con un mundo en el que las personas con discapacidad participen plenamente y en igualdad de condiciones en la vida cívica, social, cultural y económica. En menos de dos años, el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto ha demostrado que, con una determinación y un compromiso firmes, podemos transformar las palabras en acción. La Estrategia demuestra la aspiración de las Naciones Unidas de predicar con el ejemplo en materia de inclusión de la discapacidad y hacer realidad nuestro programa común de no dejar a nadie atrás.
