

INFORME DEL  
SECRETARIO GENERAL

# Inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas





# Tabla de contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>6</b>
<b>Fomento de la inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas .....</b>	<b>7</b>
<b>Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad .....</b>	<b>10</b>
<b>A</b> Presentación de informes para crear la base de referencia .....	11
<b>B</b> Rendición de cuentas a nivel de las entidades .....	12
1 Desempeño general del sistema de las Naciones Unidas .....	12
<b>ESFERA BÁSICA 1</b> Liderazgo, planificación estratégica y gestión .....	14
<b>ESFERA BÁSICA 2</b> Inclusividad .....	16
<b>ESFERA BÁSICA 3</b> Programación .....	18
<b>ESFERA BÁSICA 4</b> Cultura institucional .....	20
2 Operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales .....	22
3 Medidas previstas para reforzar la inclusión de la discapacidad .....	23
<b>C</b> Rendición de cuentas a nivel de los equipos de las Naciones Unidas en los países .....	24
<b>Actividades de respuesta y recuperación ante la enfermedad por coronavirus .....</b>	<b>26</b>
<b>Acciones generales .....</b>	<b>28</b>
<b>Desafíos, oportunidades y el camino a seguir .....</b>	<b>33</b>
<b>Conclusión y recomendaciones .....</b>	<b>36</b>



# Resumen

**Al aprobar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los Estados Miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a no dejar a nadie atrás, ni siquiera a las personas con discapacidad. La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad es mi compromiso de apoyar a los Estados Miembros en el logro de la Agenda 2030 y en la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.**

Al poner en marcha la Estrategia en junio de 2019, dije que las Naciones Unidas predicarían con el ejemplo y elevarían sus normas y mejorarían su desempeño en materia de inclusión de la discapacidad en todos los pilares de su labor, desde la Sede hasta el terreno. En el presente informe se describen a grandes rasgos los primeros pasos en el camino hacia el logro de un cambio transformador y duradero para las personas con discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas.

En este contexto, el informe refleja los avances visibles que han logrado las Naciones Unidas desde la puesta en marcha de la Estrategia. Se basa en los informes sobre la marcha de los trabajos presentados por las entidades de las Naciones Unidas con arreglo al marco de rendición de cuentas de las entidades de la Estrategia y el sistema de calificación del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en cuanto a la inclusión de la discapacidad, con lo cual se establece la primera base de referencia general para evaluar los progresos logrados al respecto en todo el sistema. En el informe también se destacan los retos y oportunidades para lograr la inclusión de la discapacidad, incluidos los relacionados con la enfermedad por coronavirus (COVID-19) y las actividades de respuesta y recuperación inclusivas de la discapacidad, y se hace hincapié en las esferas clave en las que se requieren más medidas y esfuerzos continuos, así como el apoyo de los Estados Miembros.

Dado que la Estrategia se puso en marcha apenas el año pasado, en 2019, el presente informe representa los primeros esfuerzos del sistema por construir unas Naciones Unidas más inclusivas para las personas con discapacidad, contribuyendo a un mundo más inclusivo, accesible y sostenible para todos.

# Introducción

Este informe se presenta de conformidad con la resolución **74/144** de la Asamblea General, en la que la Asamblea me invitó a que en su septuagésimo quinto período de sesiones 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.

El informe se estructura en siete secciones. Tras la introducción, en la sección II se presenta una sinopsis de los progresos realizados en las Naciones Unidas en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad, en particular la adopción de la Estrategia; en la sección III se informa sobre el primer año de aplicación de la Estrategia en las entidades y los países; la sección IV se centra en la respuesta y la recuperación ante la enfermedad por coronavirus (COVID-19); en la sección V se examinan las medidas generales para la aplicación de la Estrategia; en la sección VI se destacan los desafíos y oportunidades; y en la sección VII figuran la conclusión y las recomendaciones para su examen por la Asamblea General.

En el informe se analiza la información de 57 entidades de las Naciones Unidas<sup>1</sup> que presentaron informes con arreglo al marco de la Estrategia que trata sobre la rendición de cuentas de las entidades y de siete equipos de las Naciones Unidas en los países que completaron el sistema de calificación del desempeño como parte de una implantación selectiva.

<sup>1</sup> En el contexto del presente informe, el término “entidad” se refiere a las principales dependencias orgánicas de la Secretaría, los fondos y programas y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos especializados y las organizaciones conexas.

# Fomento de la inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas

La inclusión de la discapacidad es una condición esencial para la defensa de los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la paz y la seguridad. También es esencial para cumplir la promesa que se hizo en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de no dejar a nadie atrás. El compromiso de hacer realidad los derechos de las personas con discapacidad no es solo una cuestión de justicia; es una inversión en un futuro común.

Sin embargo, las personas con discapacidad siguen figurando entre las más excluidas, en particular en lo que respecta al acceso a la educación, los servicios de salud y el empleo y a la participación en la adopción de decisiones políticas. Representan a un conjunto diverso de personas que tienen distintas deficiencias y necesidades de apoyo y que se enfrentan a importantes barreras para ejercer sus derechos a lo largo de toda su vida. Algunos grupos están aún más marginados, por ejemplo las mujeres, los niños y las personas de edad con discapacidad, las personas sordociegas y las personas con discapacidades intelectuales y psicosociales, y tienen más probabilidades de ser excluidos de los servicios, de ser internados en instituciones y de verse expuestas a tasas más elevadas de violencia, abandono y abuso, como la violencia sexual y de género.

La crisis mundial de la COVID-19 ha puesto especialmente de relieve la situación de las personas con discapacidad. Como se destaca en mi informe de política sobre una respuesta a la COVID-19 inclusiva de la discapacidad, publicado en mayo de 2020<sup>2</sup>, las personas con discapacidad se encuentran entre las más afectadas por la pandemia y padecen las tasas más altas de contagio y muerte. Las repercusiones socioeconómicas y humanitarias de la COVID-19 están agudizando las desigualdades preexistentes asociadas a la discapacidad y amenazan con exacerbarlas aún más. Por eso pedí, desde el principio, que el diseño y la aplicación de medidas de respuesta y recuperación inclusivas de la discapacidad contribuyeran al desarrollo de sociedades más inclusivas y accesibles, en consulta con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan.

Este informe sobre la marcha de los trabajos se presenta en un momento crítico, en el que el mundo se enfrenta a múltiples desafíos sin precedentes y a nuevas oportunidades. Al mismo tiempo, en 2020 se celebran los 75 años de las Naciones Unidas y su Carta. También es el año que da inicio a la década de acción para

<sup>2</sup> Véase [www.un.org/en/coronavirus/disability-inclusion](http://www.un.org/en/coronavirus/disability-inclusion).

alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Desde las primeras resoluciones publicadas por la Asamblea General y el Consejo Económico y Social en la década de 1950 hasta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en 2006, el sistema de las Naciones Unidas y los Estados Miembros han reafirmado repetidamente su compromiso con los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad. La inclusión explícita de las personas con discapacidad en toda la Agenda 2030, seguida de la aprobación, en 2019, de la primera resolución del Consejo de Seguridad sobre las personas con discapacidad en los conflictos armados (resolución **2475 (2019)**), reforzó la promesa de servir a todos los pueblos en todos los pilares de la Organización, como se establece en la Carta. Además, los Estados Miembros han reconocido sistemáticamente la necesidad de que las Naciones Unidas sigan mejorando la accesibilidad e incorporando la inclusión de la discapacidad<sup>3</sup>.

Al prestarse más atención a las personas con discapacidad en la agenda global, el sistema de las Naciones Unidas se vio impulsado y se sentaron las bases para la adopción de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad<sup>4</sup>. La Estrategia proporciona la base y los instrumentos necesarios para lograr un progreso significativo, sostenible y transformador hacia la inclusión de la discapacidad en todos los pilares de la labor de las Naciones Unidas, en todos los programas y operaciones, y desde la Sede hasta el terreno. La Estrategia es un instrumento esencial para que las Naciones Unidas puedan apoyar a los Estados Miembros en el cumplimiento de sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos, desarrollo y asuntos humanitarios. También es una forma de ejemplificar los esfuerzos para lograr la inclusión de la discapacidad en todo el mundo.

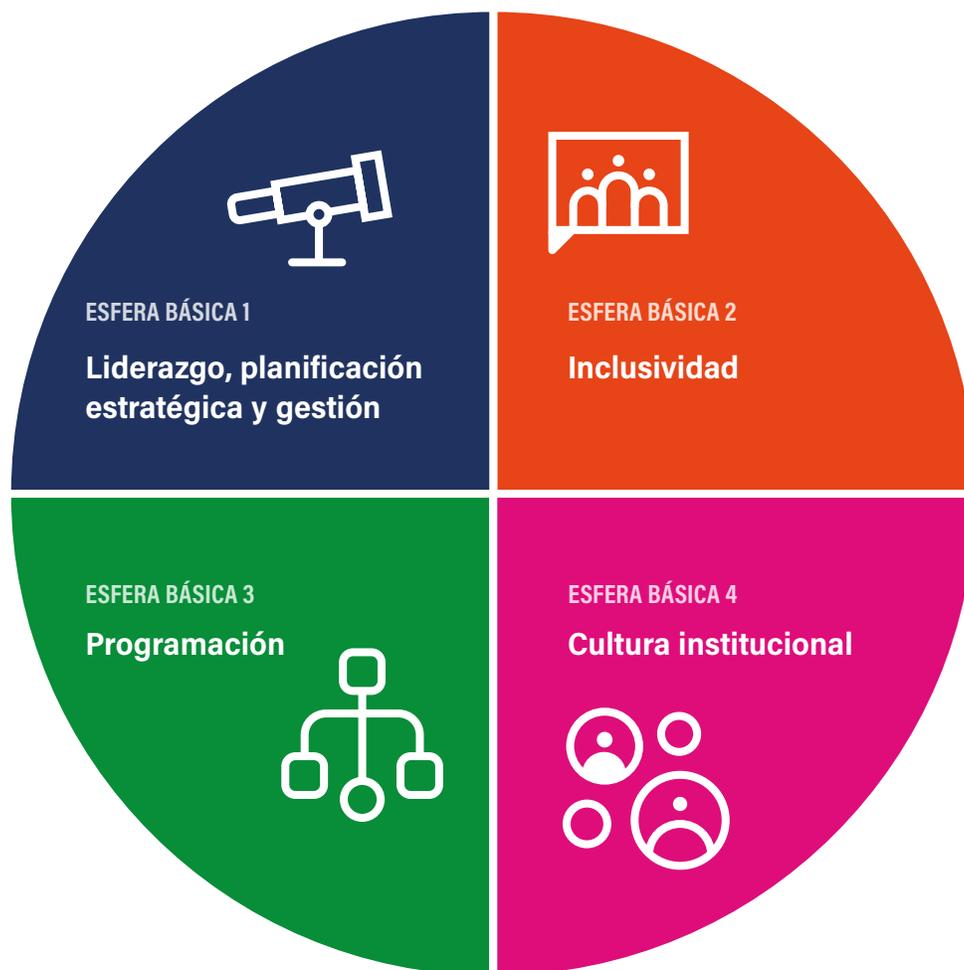
La Estrategia, que se puso en marcha en junio de 2019, fue el resultado de un examen realizado en abril de 2018 sobre el enfoque de la incorporación de la discapacidad en toda la Organización. Su elaboración estuvo dirigida por el subgrupo de trabajo sobre la adopción de medidas para todo el sistema del Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y contó con la participación de casi 60 entidades de las Naciones Unidas, redes interinstitucionales y organizaciones de la sociedad civil; también se celebraron consultas con los Estados Miembros. La Estrategia se validó además mediante ejercicios de prueba en los que participaron 21 entidades. Se inspiró en el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

La Estrategia es el primer mecanismo de todo el sistema para la inclusión de la discapacidad en las Naciones Unidas y proporciona un marco concreto de rendición de cuentas para acelerar los progresos y medir los cambios. Encarna la visión de las Naciones Unidas en materia de inclusión de la discapacidad y reafirma un compromiso común al más alto nivel de la Organización. Establece también las esferas y funciones en las que se centrarán las Naciones Unidas para alcanzar la inclusión de la discapacidad.

El marco de rendición de cuentas hace un seguimiento de la aplicación de la política en todo el sistema. Facilita la evaluación de los progresos y las deficiencias en la labor de las Naciones Unidas respecto de la inclusión de la discapacidad con miras a promover la planificación y la acción en todo el sistema, fomentar las sinergias y reducir la duplicación. Consta de dos componentes relacionados: un marco para la rendición de cuentas de las entidades y un

<sup>3</sup> Véanse las resoluciones de la Asamblea General **64/154**, **66/229**, **67/160**, **70/145**, **70/170**, **72/162**, **74/144** y **74/253**.

<sup>4</sup> Véase <https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/>.



sistema de calificación del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países en cuanto a la inclusión de la discapacidad. Cada componente incluye un conjunto de indicadores comunes a todo el sistema que se centra en cuatro esferas básicas: liderazgo, planificación estratégica y gestión; inclusividad; programación; y cultura institucional (véase la figura I).

Dado que el liderazgo es crucial para el éxito de la Estrategia, designé a una Asesora Superior sobre Políticas dentro de la Oficina Ejecutiva del Secretario General para que proporcionase orientación de alto nivel y fomentase la aplicación coordinada de la Estrategia en todo el sistema. Cuenta con el apoyo de un pequeño equipo especializado.

Celebro el apoyo expresado por los Estados Miembros a la Estrategia, en particular en la resolución **74/144** de la Asamblea General y en la resolución 43/23 del Consejo de Derechos Humanos. El Consejo de Seguridad, en su resolución **2475 (2019)**, también señaló la pertinencia de la Estrategia.

# Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad

La aplicación de la Estrategia comenzó tras su lanzamiento en junio de 2019. Como se indica en la Estrategia:

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 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.

# A

## Presentación de informes para crear la base de referencia

Se invitó a las entidades de las Naciones Unidas a que informaran sobre los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia en 2019. Los resultados que se presentan en este informe sobre la marcha de los trabajos son la primera base de referencia general sobre la inclusión de la discapacidad para el sistema de las Naciones Unidas y a partir de ellos se medirá el desempeño futuro de la Organización.

Dado que las entidades salen de diferentes puntos de partida en lo que respecta a la inclusión de la discapacidad, los indicadores del marco de rendición de cuentas de las entidades consisten en puntos de referencia en una escala progresiva, utilizando un sistema de puntuación de cinco puntos con el que pueden autoevaluarse con las siguientes calificaciones: “sin datos”, “se acerca a los requisitos”, “cumple los requisitos”, “supera los requisitos” y “no se aplica”. La calificación “cumple los requisitos” es el mínimo al que deben aspirar todas las entidades. Con el paso del tiempo, las entidades deben comprometerse a superarlos, en consonancia con la aspiración de la Organización de dar ejemplo. Se espera que las entidades presenten pruebas para justificar su autoevaluación y se les pide que faciliten planes de acción en los que se establezca la forma en que avanzarán en la inclusión de la discapacidad y se describan a grandes rasgos las esferas en las que se pueden introducir mejoras, los plazos y las responsabilidades dentro de las entidades. Se prevé que todo el sistema de las Naciones Unidas presente informes de conformidad con el marco de rendición de cuentas. No obstante, dada la variedad de funciones que desempeñan las distintas entidades y estructuras, no todos los indicadores son aplicables a todas ellas.

Un total de 57 entidades presentaron información sobre 2019 con arreglo al marco, a saber: 36 entidades de la Secretaría, incluidas 4 comisiones regionales y 12 operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales; 7 fondos y programas; 7 organismos especializados; y 7 otras entidades conexas y de otro tipo<sup>5</sup>. Se alienta a las entidades informantes a que pongan sus informes a disposición del público en formatos accesibles. El equipo especializado de la Oficina Ejecutiva del Secretario General prestó apoyo técnico a las entidades para garantizar la exactitud y la coherencia de las puntuaciones.

<sup>5</sup> Las entidades informantes, organizadas en las categorías en las que se realizó el análisis, son las siguientes: a) Secretaría: Oficina de Coordinación del Desarrollo, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, Departamento de Comunicación Global, 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, Comisión Económica para Europa, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, Comisión Económica y Social para Asia Occidental, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, Oficina de Asuntos de Desarme, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Oficina de Servicios de Supervisión Interna, Oficina de Asuntos Jurídicos, Oficina del Asesor Especial para África, Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia contra los Niños, Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, secretaria de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, Oficina de las Naciones Unidas en Viena/Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq, Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur, Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental y el Sahel, Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central, Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia, Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia, Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia y Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua/Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Proceso de Paz de Oriente Medio; b) fondos y programas: Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Voluntarios de las Naciones Unidas y Programa Mundial de Alimentos; c) organismos especializados: Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, Organización de Aviación Civil Internacional, Organización Internacional del Trabajo, Unión Internacional de Telecomunicaciones, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Unión Postal Universal y Organización Mundial de la Salud; y d) otras entidades y entidades conexas: Centro de Comercio Internacional, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, 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.

# B

## Rendición de cuentas a nivel de las entidades

Para facilitar el análisis del desempeño del sistema, las entidades se agruparon en cuatro categorías sobre la base de la división organizativa estándar de las Naciones Unidas y se analizaron en las cuatro esferas funcionales básicas del marco de rendición de cuentas y por indicador de desempeño. Dada su especificidad, las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales se analizaron por separado.

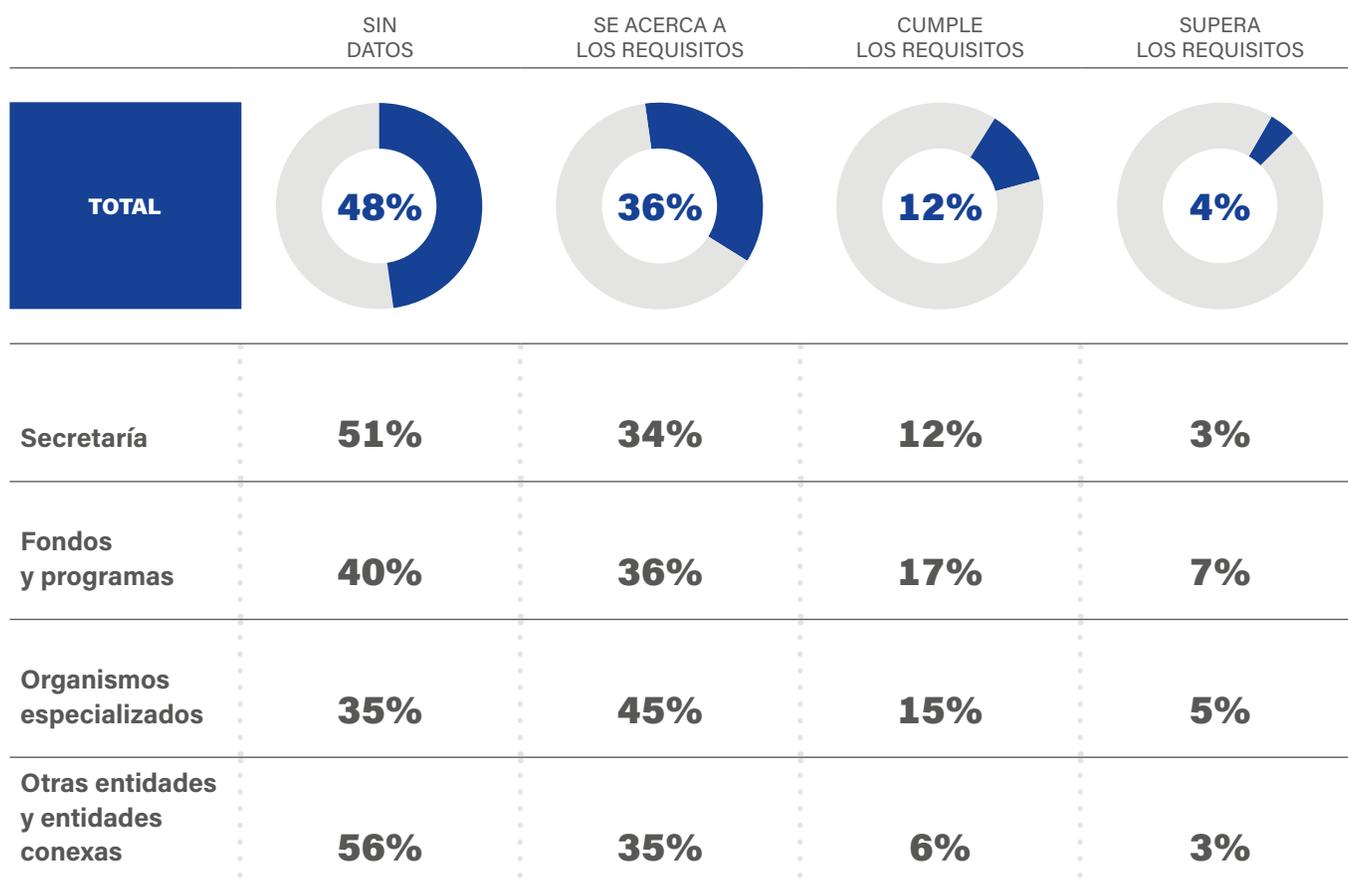
### 1 | DESEMPEÑO GENERAL DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

Los resultados de referencia indican que las entidades de las Naciones Unidas han comenzado a adoptar medidas para la inclusión de la discapacidad. Sin embargo, la mayoría de las entidades deben mejorar para cumplir los indicadores. En general, el sistema de las Naciones Unidas no cumple los requisitos en el 48% de los indicadores, se acerca a ellos en el 36%, los cumple en el 12% y los supera solo en el 4% (véase la figura II).

Es prometedor que los fondos y programas y los organismos especializados cumplan o superen los requisitos en el 24% y el 20% de los indicadores, respectivamente, lo que indica que están obteniendo mejores resultados en la inclusión de la discapacidad. Además, se acercan a los requisitos en el 36% y el 45% de los indicadores, respectivamente, lo que significa que ya habían adoptado medidas iniciales para la inclusión de la discapacidad.

La Secretaría cumple o supera los requisitos con respecto al 15% de los indicadores y no los cumple con respecto al 51%. Si bien es necesario avanzar en varias esferas, la Secretaría se acerca a los requisitos en el 34% de los indicadores. Dentro de la Secretaría, algunos departamentos, oficinas y comisiones regionales obtienen mejores resultados al cumplir o superar los requisitos en el 17% de los indicadores y acercarse a ellos en el 39%. Otras entidades y entidades conexas cumplen o superan los requisitos en el 9% de los indicadores y no los cumplen en el 56%.

**CALIFICACIÓN DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA 2019 POR TIPO DE ENTIDAD**



El indicador de ejecución que recibió la calificación más alta fue el de "iniciativas conjuntas", cuyos requisitos cumplen o superan el 48% de las entidades de las Naciones Unidas, seguido de "estructura institucional" (23%), "documentos de los programas para los países" (22%) y "accesibilidad" (21%). En los demás indicadores, el resultado satisfactorio es considerablemente menor, y el mayor número de calificaciones de los requisitos para los que no hay datos corresponden a los indicadores "adquisiciones" (82%), "comunicaciones" (72%) y "consultas a las personas con discapacidad" (69%). Todas esas áreas precisan de atención con carácter prioritario.

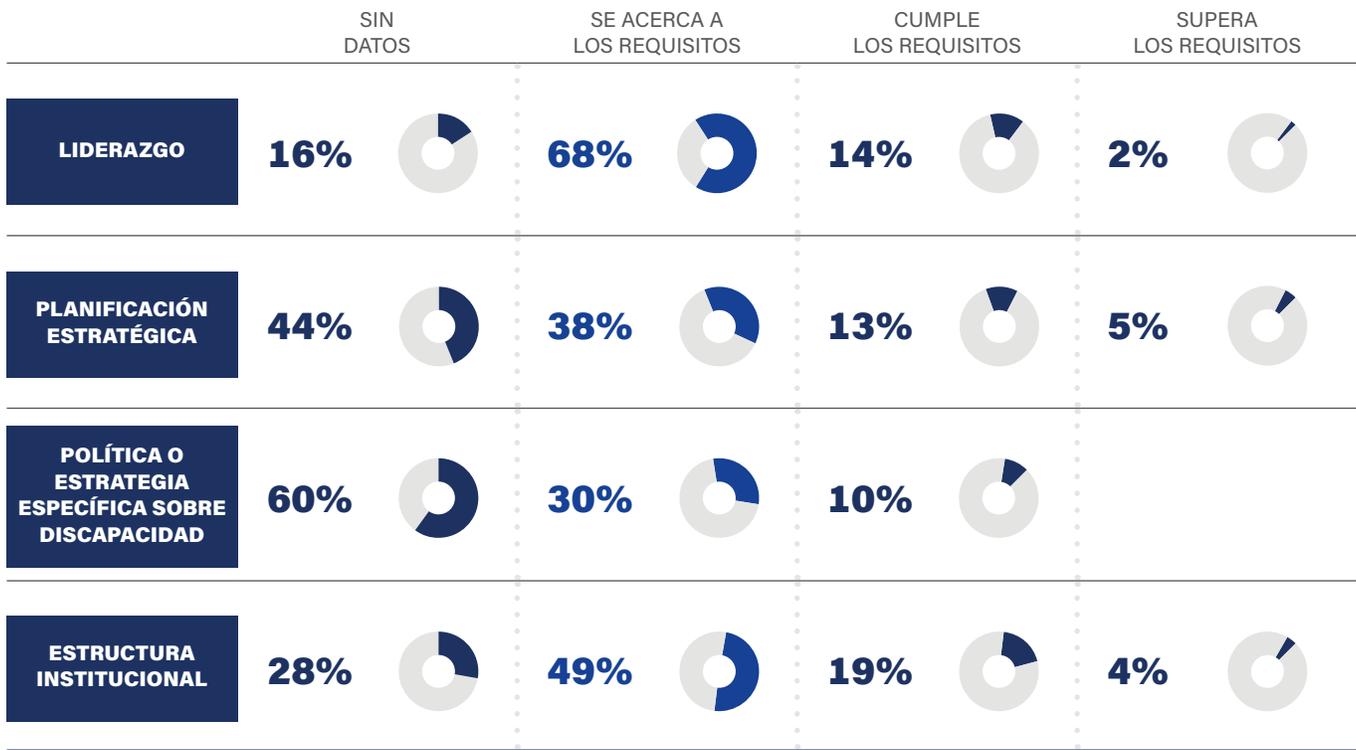


## LIDERAZGO, PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN

El compromiso del personal directivo superior es vital para la ejecución satisfactoria de la Estrategia porque impulsa el cambio en toda la Organización. Para cumplir los requisitos del indicador de liderazgo, el personal directivo superior debe demostrar su compromiso con la inclusión de la discapacidad mediante comunicaciones internas y externas, el examen y la revisión de las políticas y estrategias de la entidad y el establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas. Si bien el 14% de las entidades cumplen los requisitos de este indicador y solo el 2% los superan, el hecho de que el 68% de las entidades se acerque a ellos sugiere que el compromiso del personal directivo superior con la inclusión de la discapacidad está aumentando (véase la figura III). Los organismos especializados, fondos y programas están obteniendo mejores resultados con respecto a este indicador, ya que el 29% cumple los requisitos.

**LIDERAZGO, PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN**  
**CALIFICACIÓN DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA 2019 SEGÚN EL INDICADOR DE DESEMPEÑO**

Figura III



Para cumplir los requisitos de la planificación estratégica, las entidades deben incorporar la inclusión de la discapacidad de manera significativa en sus documentos sobre este tema, por ejemplo mediante indicadores que desglosen los datos por discapacidad y por sexo. Si bien el 18% de las entidades han integrado la inclusión de la discapacidad en sus planes estratégicos, el 44% no cumple los requisitos de este indicador. En términos más positivos, el 38% de las entidades se están acercando a los requisitos, lo que significa que su compromiso con la inclusión de la discapacidad se declara explícitamente en la sinopsis o el preámbulo de su documento principal de planificación estratégica. Es significativo que el 29% de los fondos y programas hayan informado de que habían superado los requisitos, y que algunas entidades hayan destacado específicamente en sus documentos estratégicos la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas con discapacidad.

En el marco del indicador relativo a la política o estrategia específica sobre discapacidad, se exige a las entidades que cuenten con una u otra, que evalúen su aplicación y que comprueben si el órgano rector de la entidad recibe periódicamente informes sobre su aplicación. Las entidades no cumplen estos requisitos en el 60% de los casos y los cumplen en el 10%. Es alentador que el 30% de las entidades se estén acercando a los requisitos, lo que significa que ya cuentan con una política o una estrategia específica sobre la inclusión de la discapacidad. Los fondos y programas y otras entidades conexas cumplen este requisito a una tasa más elevada (29%).

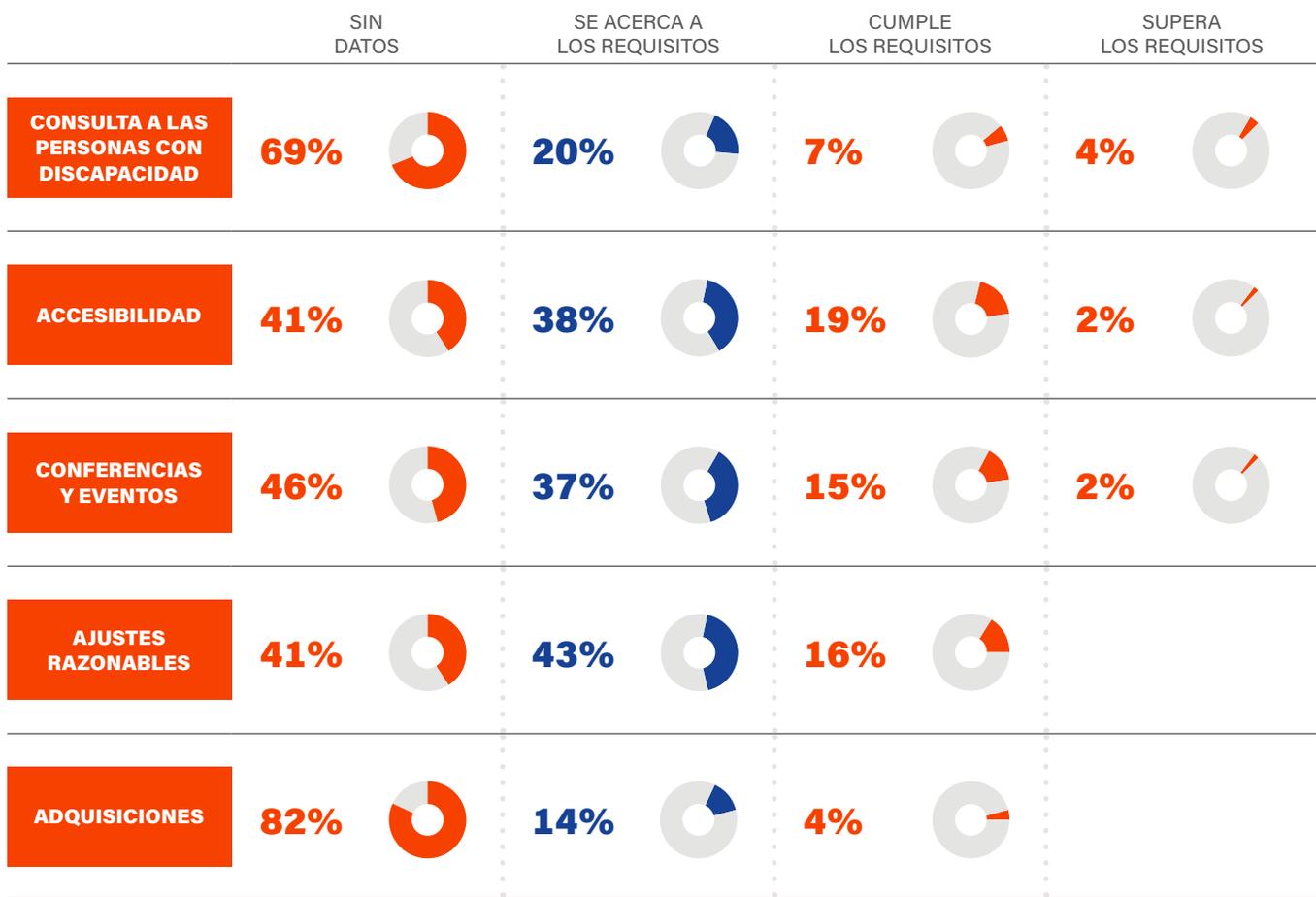
Con respecto a la configuración institucional, las entidades deben contar con una dependencia o una persona con conocimientos sustantivos sobre el enfoque de derechos humanos de la discapacidad y una red de coordinadores sobre la inclusión de la discapacidad que se reúna por lo menos una vez al año. Mientras que el 72% de las entidades informan de la existencia de una unidad o una persona, solo el 23% afirma tener una red de coordinadores y el 28% no cumple estos requisitos. Sin una estructura institucional sólida, es poco probable que las entidades apliquen satisfactoriamente sus políticas o estrategias de inclusión de la discapacidad.



## INCLUSIVIDAD

Las consultas estrechas con las personas con discapacidad y las alianzas con las organizaciones que las representan son fundamentales para la inclusión de la discapacidad. Si bien las entidades informan de que han celebrado consultas con unas y con otras, incluidas las que están más marginadas, como las mujeres con discapacidad y las personas con discapacidad en los contextos humanitarios, esas consultas no se han realizado de manera sistemática, inclusiva o accesible. Por consiguiente, el 69% de las entidades no cumplen los requisitos de este indicador, mientras que el 20% se acerca a ellos y el 11% los cumple o los supera (véase la figura IV).

Figura IV **INCLUSIVIDAD**  
**CALIFICACIÓN DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA 2019 SEGÚN EL INDICADOR DE DESEMPEÑO**



Para cumplir los requisitos del indicador de accesibilidad, las entidades deben haber realizado una evaluación de referencia y haber establecido y aplicado una política de accesibilidad. En el caso de este indicador, el 21 % de las entidades cumplen o superan los requisitos, mientras que el 41 % no los cumple, con una alta concentración de calificaciones "sin datos" entre otras entidades y entidades conexas (72 %). En cuanto a la accesibilidad de las conferencias y eventos, el 37 % de las entidades se acercan a los requisitos, y el 17 % los cumplen o los superan. Estos resultados corroboran las conclusiones que señaló la Dependencia Común de Inspección en su informe titulado "Mejorar la accesibilidad de las conferencias y reuniones del sistema de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad" ([JIU/REP/2018/6](#)).

Los ajustes razonables permiten a las personas con discapacidad participar y ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con los demás en diferentes contextos y lugares, en particular en las oficinas, las actividades de fomento de la capacidad, los viajes, las reuniones y los eventos. Con respecto a este indicador, el 59 % de las entidades han elaborado una política o una estrategia de ajustes razonables (16 %) o están haciéndolo (43 %). Cabe destacar que el 57 % de los fondos y programas ya han cumplido los requisitos de este indicador. Cuatro entidades han creado un fondo de ajustes razonables, un buen ejemplo que puede reproducirse en otras entidades.

El indicador de adquisiciones exige que las entidades garanticen la accesibilidad y la inclusión de la discapacidad en todos los programas y operaciones. Como sistema, las Naciones Unidas no podrán garantizar que los bienes y servicios adquiridos sean accesibles o no creen nuevas barreras, o que el proceso en sí mismo no sea accesible, si no están trabajando para lograr este objetivo. En lo que respecta a este indicador, el 82 % de las entidades no cumplen los requisitos y el 14 % se acercan a ellos, mientras que solo el 4 % los cumplen. La Secretaría ha adoptado medidas para cumplir este indicador incluyendo características de accesibilidad en el sitio web de la División de Adquisiciones de las Naciones Unidas, lo que tendrá repercusiones en todo el sistema, dado el carácter centralizado del sistema de adquisiciones de la Organización. Estas medidas facilitan el acceso de las personas con discapacidad a la posibilidad de participar en las licitaciones de la Secretaría.



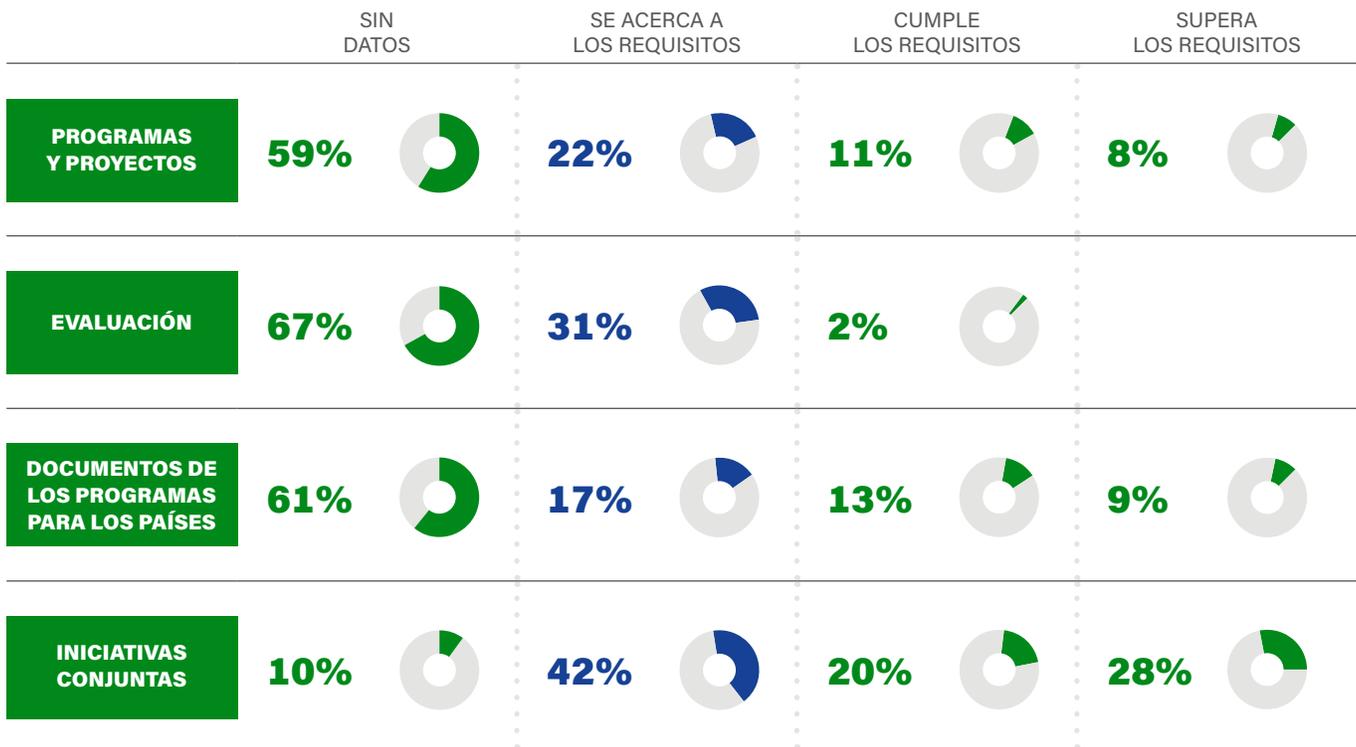
## PROGRAMACIÓN

En el marco del indicador relativo a los programas y proyectos, las entidades deben adoptar orientaciones sobre la integración de la inclusión de la discapacidad en todas las etapas del ciclo del programa o proyecto y emprender un nivel mínimo de programas y proyectos que incorporen la inclusión de la discapacidad. Entre las entidades que están ejecutando programas y proyectos, el 19% cumplen o superan los requisitos y el 22% se acercan a ellos (véase la figura V). Otras entidades y entidades conexas siguen a la zaga en este indicador, ya que el 86% no cumple los requisitos. Dos entidades han aplicado marcadores de discapacidad para hacer un seguimiento de los recursos asignados a la discapacidad, lo que permite una mayor rendición de cuentas. En 2019, siete entidades que trabajan en acción humanitaria colaboraron para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los planes de respuesta humanitaria.

### PROGRAMACIÓN

#### CALIFICACIÓN DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA 2019 SEGÚN EL INDICADOR DE DESEMPEÑO

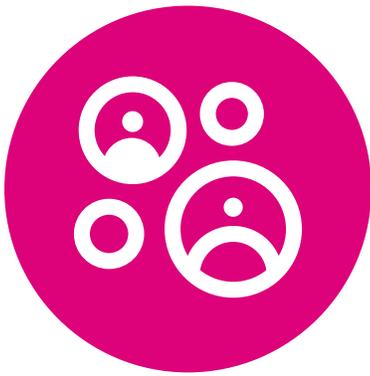
Figura V



En relación con la evaluación, se exige a las entidades que adopten directrices que tengan en cuenta la discapacidad e incorporen la inclusión de la discapacidad en todos sus procesos de evaluación. En lo que respecta a este indicador, el 67% de las entidades no cumplen los requisitos, mientras que el 31% se acerca a ellos; una entidad los cumple. El fortalecimiento de la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones ayudará a las Naciones Unidas a promover la rendición de cuentas y el aprendizaje en el ámbito institucional.

En lo que respecta a los documentos de los programas para los países, las entidades deberán hacer que sean inclusivos de la discapacidad mediante la orientación, la integración y la gestión de los conocimientos. De todas las entidades que informaron sobre este indicador, el 22% cumplen o superan los requisitos y el 17% ya se está acercando a ellos, lo que significa que, como mínimo, sus orientaciones incorporan la inclusión de la discapacidad. Los organismos especializados están más avanzados, ya que el 33% cumple o supera los requisitos.

Para cumplir con el indicador de iniciativas conjuntas, las entidades deben participar por lo menos en un programa o iniciativa conjuntos sobre la inclusión de la discapacidad y participar en los mecanismos de coordinación interinstitucional. En este indicador se ven los mejores resultados, ya que el 20% de las entidades cumplen los requisitos y el 28% los superan. El resultado refleja el papel positivo que desempeñan los mecanismos interinstitucionales, como el Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Equipo de Tareas del Comité Permanente entre Organismos sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria, así como la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad.

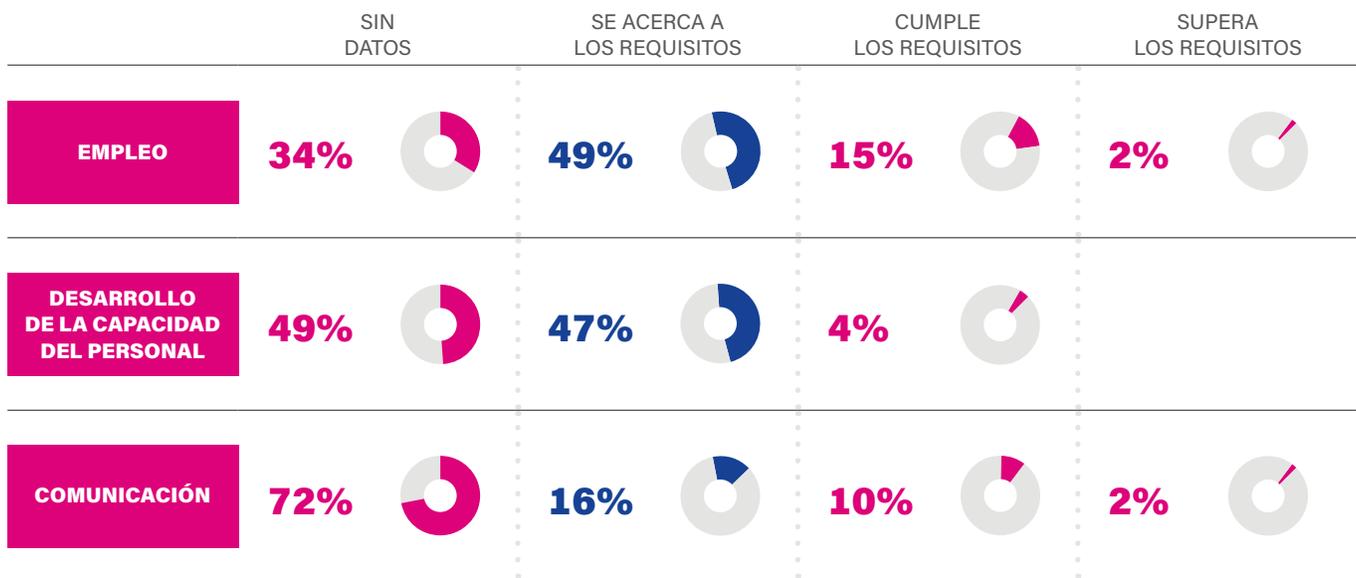


## CULTURA INSTITUCIONAL

El indicador de empleo mide la inclusión de la discapacidad en la esfera de los recursos humanos, incluidas las políticas y estrategias laborales, la satisfacción del personal con discapacidad y el número de personas con discapacidad en la fuerza de trabajo. En lo que respecta a este indicador, el 15% de las entidades cumplen los requisitos y el 2% los superan. Si bien el 66% de las entidades han adoptado políticas o estrategias laborales en relación con los empleados con discapacidad, algunas no han realizado encuestas de satisfacción o, cuando lo hicieron, los empleados con discapacidad informaron de niveles de satisfacción más bajos que los del personal general. Por ejemplo, en la Secretaría, la encuesta sobre la implicación del personal de las Naciones Unidas de 2019 incluía una pregunta de autoidentificación sobre discapacidad. Los resultados indicaron que el nivel de satisfacción del personal que se identificó como persona con discapacidad era ligeramente menor que el del resto del personal. En el caso de este indicador, el 34% de las entidades no cumplen los requisitos.

Figura VI

### CULTURA INSTITUCIONAL CALIFICACIÓN DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA 2019 SEGÚN EL INDICADOR DE DESEMPEÑO



En relación con el desarrollo de la capacidad del personal, las entidades deben garantizar la disponibilidad de oportunidades de capacitación, actividades de aprendizaje y recursos sobre la inclusión de la discapacidad para el personal de todas las categorías. En lo que respecta a este indicador, el 4% de las entidades cumplen los requisitos, lo que significa, en ellas, es obligatorio que su personal concluya satisfactoriamente las actividades de aprendizaje sobre la inclusión de la discapacidad. Por otro lado, el 49% no cumple los requisitos y el 47% ofrece oportunidades de aprendizaje y capacitación sobre la inclusión de la discapacidad, pero no es obligatorio concluir las. El desarrollo de la capacidad es un requisito previo para la elaboración y aplicación de políticas, estrategias, programas y operaciones que incluyan a las personas con discapacidad.

Para cumplir los requisitos del indicador relativo a la comunicación, se debe hacer referencia a las personas con discapacidad en las principales comunicaciones internas y externas, y las entidades deben contar con directrices o procedimientos para garantizar que todas las comunicaciones sean respetuosas con las personas con discapacidad. A las entidades les queda un largo camino por recorrer en este ámbito, ya que el 72% no cumple estos requisitos, solo el 10% cumple los requisitos y el 2% los supera. Otras entidades y entidades conexas siguen a la zaga en este indicador, ya que el 71% no cumple los requisitos.

## 2 | OPERACIONES DE MANTENIMIENTO DE LA PAZ Y MISIONES POLÍTICAS ESPECIALES

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 crisis. Las personas con discapacidad suelen estar entre las más afectadas en situaciones de conflicto y crisis humanitarias y suele ser habitual que no se tengan en cuenta en las actividades de recuperación y reconciliación. En un examen institucional realizado durante la preparación de la Estrategia, se señalaron dos esferas clave en las que existen claras lagunas en la inclusión de la discapacidad: la paz y la seguridad, y el terreno.

En 2019, 12 operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales presentaron información, lo que representa el 37,5% de todas las misiones sobre el terreno. Con pocas excepciones, la mayoría de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales indicaron que no cumplían los requisitos de los indicadores de ejecución (67% de las calificaciones). Estos resultados confirman las conclusiones del examen institucional y reflejan la necesidad crítica de prestar más apoyo técnico al sector de la paz y la seguridad y de centrarse en él. A pesar de las calificaciones más bajas, el informe demuestra que la Estrategia ha dado un claro impulso para que las misiones empiecen a tratar la inclusión de la discapacidad, en muchos casos por primera vez. Varias misiones han elaborado planes de acción concretos para mejorar su desempeño en la inclusión de la discapacidad.

**La Estrategia ha dado un claro impulso para que las misiones empiecen a tratar la inclusión de la discapacidad.**

En lo que respecta al liderazgo, la planificación estratégica y la gestión, si bien el 62% de las misiones sobre el terreno no cumplen los requisitos de los indicadores, el 28% se acercan a ellos y el 10% los cumplen o los superan. Las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales tuvieron un mejor desempeño con respecto al indicador de liderazgo, lo que demuestra su creciente compromiso con la promoción de la inclusión de la discapacidad. Es necesario hacer mayores esfuerzos para cumplir los requisitos del indicador relativo a la política o estrategia específica sobre discapacidad, que las misiones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales no cumplen en un 82%.

Con respecto a la inclusión, el 9% de las misiones sobre el terreno cumplen o superan los requisitos de los indicadores, el 26% se acercan a ellos y el 65% no los cumple. En la esfera de la programación, el 12% de las misiones sobre el terreno cumplen o superan los requisitos, el 23% se acerca a ellos y el 65% no los cumple. En relación con la cultura institucional, el 12% cumple o supera los requisitos y el 76% no los cumple, lo que significa que es necesario adoptar medidas urgentes para promover la inclusión de la discapacidad en el empleo, el desarrollo de la capacidad del personal y la comunicación inclusiva de la discapacidad.

### 3 | MEDIDAS PREVISTAS PARA REFORZAR LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD

Las entidades informaron de que contaban con planes de acción para cada indicador en casi todos los casos, lo cual afirma la importancia del marco de rendición de cuentas de la Estrategia para provocar que se hagan cambios y mantener el impulso de la transición continua hacia la inclusión de la discapacidad. También demuestra el compromiso de las entidades para mejorar su desempeño en la inclusión de la discapacidad.

En general, los planes de acción proponen nuevos compromisos fundamentales para la inclusión de la discapacidad. Varias entidades están planeando desarrollar o adoptar políticas o estrategias específicas para la discapacidad, en muchos casos por primera vez; crear o ampliar sus redes de coordinadores y custodios de los indicadores; llevar a cabo evaluaciones de referencia sobre la accesibilidad; integrar la inclusión de la discapacidad en su próximo ciclo de evaluación; y actualizar sus directrices de comunicación para reflejar mejor la inclusión de la discapacidad. Además, varias entidades tienen previsto incluir referencias a las personas con discapacidad en su próximo documento de planificación estratégica. Varias entidades informaron sobre lo que estaban haciendo para garantizar la accesibilidad de los locales, la tecnología de la información y las comunicaciones y las conferencias y actos tanto en la Sede como en los países. Algunas entidades están considerando la posibilidad de hacer obligatoria la capacitación sobre la inclusión de la discapacidad para todo el personal.

La Secretaría está formulando y aplicando planes de acción en muchas esferas cuyo impacto se sentirá en todo el sistema. Se ha establecido una red de la Secretaría para apoyar la aplicación coordinada en los temas comunes. En lo que respecta a las adquisiciones, en el Manual revisado de las Naciones Unidas publicado en junio de 2020 se han incluido consideraciones de accesibilidad, incluida la garantía, en la medida de lo razonablemente posible, de que las nuevas adquisiciones no supondrán nuevas barreras. Además, al poner en marcha la licitación electrónica, la Organización procurará que los procedimientos y documentos de adquisición sean accesibles para las personas con discapacidad a fin de que puedan participar en esos procesos. La función de la Red de Adquisiciones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión será fundamental para que continúen los buenos resultados en este indicador.

Los planes de acción varían mucho, y hay margen de mejora; es necesario hacer mayores esfuerzos para asegurar que sean específicos y se logren dentro de un plazo establecido. También se necesita más orientación, en particular sobre la forma en que los planes de acción se encuadran en las estrategias específicas de las entidades en materia de discapacidad, que deberían proporcionar un plan para la inclusión de la discapacidad más allá del ciclo presupuestario actual. Para la mayoría de las operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales, es la primera vez que consideran la inclusión de la discapacidad de manera sistemática. Aunque sus planes de acción no fueron detallados en todos los ámbitos, el hecho de que los hayan elaborado demuestra el impacto positivo de la Estrategia en una esfera en la que tradicionalmente no se ha considerado la inclusión de la discapacidad.

# C

## Rendición de cuentas a nivel de los equipos de las Naciones Unidas en los países

El sistema de calificación del desempeño de los equipos de las Naciones Unidas en los países sobre la inclusión de la discapacidad es una herramienta fundamental para la aplicación de la Estrategia y la presentación de informes al respecto a nivel de los países. Se elaboró mediante un proceso consultivo, coordinado por el equipo de la Oficina Ejecutiva del Secretario General y la Oficina de Coordinación del Desarrollo, para lo cual se realizaron ejercicios de validación sobre el terreno en Fiji, Guatemala, Malawi y Tayikistán, junto con equipos de las Naciones Unidas en los países, representantes gubernamentales y organizaciones locales de personas con discapacidad. El Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible recomendó el sistema de calificación, y se están elaborando notas de orientación técnica para apoyar su puesta en marcha en 2020.

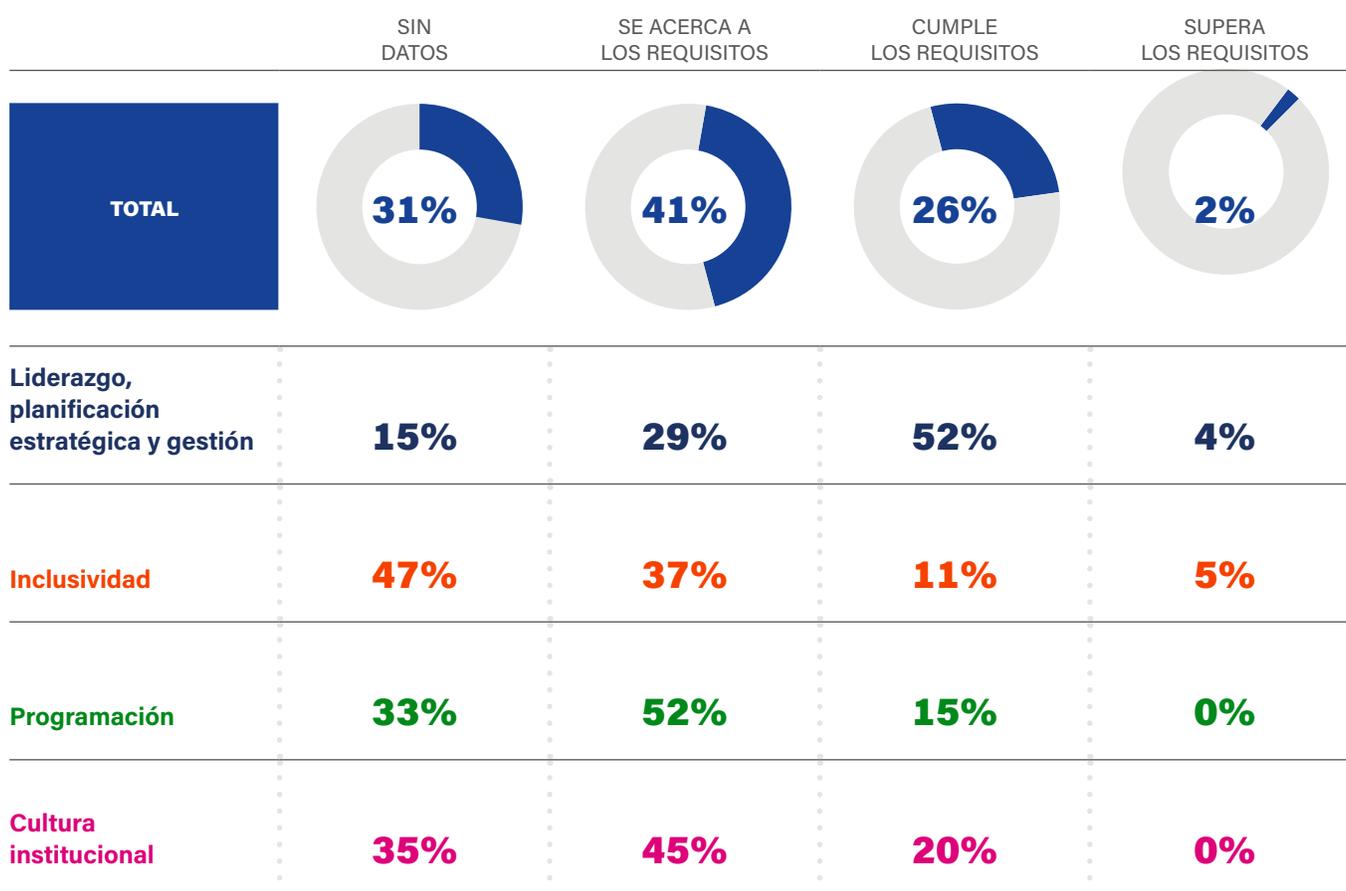
Debido a que el sistema de calificación se completó en junio de 2020, la presentación de informes a nivel de los países para 2019 se limita a siete equipos de países (Benin, Guatemala, el Iraq, Malawi, Namibia, Nepal y Viet Nam), que figuran entre los 10 equipos de países que participan voluntariamente en la implantación selectiva que comenzó en julio de 2020. Los equipos de los países fueron seleccionados para este ejercicio en vista de su representación geográfica y de la diversidad de contextos y necesidades. Un mayor número de equipos de países participará en la presentación de informes para 2021.

Los equipos de las Naciones Unidas en los países que presentaron sus informes demostraron un alto nivel de compromiso con la Estrategia. Si bien las calificaciones pueden no ser representativas de todos los equipos de países, este primer ejercicio es un punto de partida bastante positivo para la aplicación de la Estrategia en los países. En general, los equipos de los países cumplen o superan los requisitos en el 28 % de los indicadores, se acercan a ellos en el 41 % y no los cumplen en el 31 % (véase la figura VII).

La esfera del liderazgo, la planificación estratégica y la gestión ocupó el primer lugar, y los equipos en los países cumplieron o superaron los requisitos en el 56 % de los casos en los cuatro indicadores correspondientes. Por el contrario, la esfera de la inclusión obtuvo las calificaciones más bajas, ya que los equipos de los países no cumplieron los requisitos en el 47 % de los casos. Es significativo que los equipos de los países estén adoptando medidas para incorporar la inclusión de la discapacidad en sus marcos de cooperación, pero sigue siendo necesario tener en cuenta de manera más explícita a las personas con discapacidad en las esferas de resultados y los indicadores. Los equipos de los países también están adoptando medidas para consultar a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, por ejemplo en la preparación, la respuesta y la recuperación en el ámbito humanitario.

Figura VII

## CALIFICACIÓN DE LOS EQUIPOS DE LAS NACIONES UNIDAS EN LOS PAÍSES PARA 2019 SEGÚN LA ESFERA BÁSICA



Si bien estos primeros resultados son alentadores, se necesitará apoyo técnico para los equipos de las Naciones Unidas en los países con menos experiencia en la inclusión de la discapacidad. Hay que prestar más atención al empleo de personas con discapacidad y al desarrollo de la capacidad del personal, que son fundamentales para garantizar un cambio de cultura y de mentalidad para la inclusión de la discapacidad en todas las esferas de la Estrategia. Por ejemplo, como demostró el informe de un equipo de país, la contratación de un funcionario con una discapacidad llevó al equipo a ofrecer ajustes razonables. Tras la evaluación de referencia, se espera que los equipos en los países elaboren planes de acción para orientar la aplicación sistemática de la Estrategia, en los que se determinen puntos de partida prácticos y medidas a corto y largo plazo para lograr progresos en la inclusión de la discapacidad.

# Actividades de respuesta y recuperación ante la enfermedad por coronavirus

Gracias a la Estrategia, el sistema de las Naciones Unidas logró coordinar e identificar con mayor rapidez los principales puntos de entrada para la inclusión de las personas con discapacidad en las actividades de respuesta y de recuperación ante la COVID-19 y adoptar medidas al respecto. La inclusión de la discapacidad ha sido incorporada en la respuesta de tres puntos de las Naciones Unidas: la respuesta sanitaria; la respuesta humanitaria y socioeconómica; y el proceso de recuperación. Las entidades que presentaron informes en el marco de la Estrategia también informaron sobre las medidas de inclusión de la discapacidad relacionadas con la COVID-19, así como sobre las medidas previstas.

En la nota de políticas sobre una respuesta a la COVID-19 inclusiva de la discapacidad, se describieron las principales medidas y recomendaciones para que la respuesta y la recuperación sean inclusivas de la discapacidad. La nota se elaboró en colaboración con varias entidades y la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad y en consulta con la Alianza Internacional de la Discapacidad. Se publicó en formatos accesibles, como la interpretación en señas internacionales y el ePub, y en formatos de lectura fácil. Además, 146 Estados Miembros y observadores emitieron una declaración conjunta en apoyo de la nota. Las entidades de las Naciones Unidas también han elaborado sus propias notas de políticas en las que examinan los diversos efectos de la pandemia en las personas con discapacidad y ofrecen información y asesoramiento pertinentes en sus esferas de especialización.

Tras la presentación de la nota, mi Asesora Superior sobre Políticas estableció un grupo de trabajo de emergencia de duración determinada sobre las actividades de respuesta y de recuperación ante la COVID-19 que incluyan la discapacidad. Comprende más de 30 entidades de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, mi Enviado Especial sobre la Discapacidad y la Accesibilidad, la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad, la Alianza Internacional de la Discapacidad y el Consorcio Internacional de Discapacidad y Desarrollo. El grupo de trabajo se encarga de determinar las prioridades y los puntos de partida para fortalecer la inclusión de la discapacidad en la corriente principal de las actividades de respuesta y recuperación ante la COVID-19 en la Sede y en los países.

Se han definido cuatro líneas de trabajo: financiación; respuesta y recuperación sanitarias; respuesta y recuperación socioeconómicas; y respuesta y recuperación humanitarias. En cuanto a la financiación, se está colaborando con el fondo fiduciario de múltiples asociados para la COVID-19 a fin de asegurar que la inclusión de la discapacidad se incorpore en las iniciativas que reciben su apoyo. En cuanto a las otras tres, se han elaborado instrumentos prácticos para vigilar la inclusión de las personas con discapacidad.

Las Naciones Unidas también han movilizado sus cadenas de suministro, activos, conocimientos especializados y capacidades en todo el mundo para apoyar una respuesta a COVID-19 inclusiva de la discapacidad. Entre las medidas comunicadas figuran conferencias y seminarios en línea, asistencia técnica, promoción, actividades de sensibilización, por ejemplo elaborando material accesible, y vigilancia. El portal de las Naciones Unidas dedicado a la COVID-19 incluye **una página sobre las actividades de respuesta y recuperación que tienen en cuenta la discapacidad** en la que hay recursos estratégicos desarrollados por las entidades para apoyar la inclusión de la discapacidad en ellas.

Los equipos de las Naciones Unidas en los países también han participado activamente en el fomento de la capacidad de los servicios y las comunidades para prevenir la violencia contra las personas con discapacidad, en particular las mujeres y las niñas, y proponer soluciones para mitigar el mayor riesgo de que contraigan la COVID-19. La Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad apoya las actividades de respuesta y recuperación ante la COVID-19 inclusivas de la discapacidad mediante un programa mundial conjunto para respaldar los esfuerzos nacionales en más de 20 países, y la asistencia técnica y financiera para más de 15 programas en curso.

# Acciones generales

Aunque las entidades y los equipos en los países presentan informes con arreglo al marco, el éxito de la Estrategia depende también de la coordinación general y de las sinergias generadas en las redes y los mecanismos interinstitucionales.





## COORDINACIÓN GENERAL

La aplicación coordinada de la Estrategia en toda la Organización se ha facilitado al movilizar y mantener el compromiso de los dirigentes de las entidades; establecer un sólido mecanismo de coordinación entre las entidades; prestar asistencia técnica a las entidades y sobre el terreno; y participar en la comunicación y la difusión para dar a conocer la Estrategia, tanto a nivel interno como externo.

El compromiso del personal directivo ha sido uno de los motores fundamentales del impulso de la Estrategia. Para fomentarlo, en agosto de 2019 dirigí un memorando a todo el personal directivo superior de las Naciones Unidas, en el que presenté la Estrategia como un imperativo operacional para fortalecer y modernizar la Organización y hacerla inclusiva para todos. Se convocaron dos reuniones con los directores de las entidades, en septiembre de 2019 y en febrero de 2020, a fin de examinar la importancia de adoptar un enfoque común para la aplicación de la Estrategia a fin de superar los problemas operacionales y de recursos, aprovechando los puntos fuertes de cada una y evitando la duplicación de esfuerzos. En la reunión mundial de coordinadores residentes celebrada en noviembre de 2019 también se incluyó una sesión dedicada a la Estrategia.

Para apoyar la aplicación de la Estrategia, se elaboraron, mediante un amplio proceso de consultas, notas técnicas orientativas sobre la presentación de informes en relación con cada indicador del marco de rendición de cuentas de las entidades, que se han difundido entre ellas. Se ha prestado asistencia técnica directamente a las entidades y los equipos en los países, cuando la han solicitado, y se han celebrado seminarios web específicos para entender mejor ciertos elementos de la Estrategia y aprender sobre ellos. También se ha establecido una red de coordinadores de los equipos de las Naciones Unidas en los países, organizada por la Oficina Ejecutiva del Secretario General y la Oficina de Coordinación del Desarrollo.

Se ha creado un sitio web de acceso exclusivo en el que la Estrategia puede consultarse en todos los idiomas de las Naciones Unidas y en múltiples formatos accesibles, incluidos ePub y formatos de lectura fácil. En los mensajes de vídeo de las Naciones Unidas se incluyen cada vez más elementos de accesibilidad, como la subtítulos para personas sordas y la interpretación en señas internacionales. La Vicesecretaria General y yo también nos esforzamos por poner de relieve la situación de las personas con discapacidad y por resaltar la importancia de la inclusión de la discapacidad.

Se celebraron periódicamente reuniones informativas e interacciones con los Estados Miembros y las organizaciones de personas con discapacidad, tanto a nivel mundial como nacional. Durante las misiones oficiales sobre el terreno, visito los programas de promoción de la inclusión de la discapacidad. En todo esto, es evidente la voluntad cada vez mayor de los Estados Miembros, los donantes y las organizaciones de la sociedad civil de apoyar activamente la inclusión de la discapacidad y contribuir a la obtención de resultados concretos.



## LABOR INTERINSTITUCIONAL

Una red de coordinadores de más de 57 entidades garantiza la aplicación coordinada de la Estrategia en toda la Organización, se reúne trimestralmente para intercambiar experiencias prácticas y conocimientos especializados y celebra reuniones especiales sobre cuestiones temáticas y desarrollo de la capacidad. La red desempeñó un papel fundamental en el desarrollo de una acción rápida y coordinada en todo el sistema para promover la inclusión de la discapacidad en las actividades de respuesta y recuperación ante la COVID-19. También sirve para apoyar una mayor interseccionalidad con los programas de género y edad y para garantizar que se tenga en cuenta la inclusión de la discapacidad en toda la labor de las Naciones Unidas, por ejemplo, a través de una óptica tanto de desarrollo como humanitaria. La Oficina de Coordinación del Desarrollo también ha desempeñado una función de coordinación fundamental, facilitando la participación y las aportaciones del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países en la aplicación de la Estrategia dentro del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, y apoyando la integración de la Estrategia en la orientación, los marcos y los sistemas pertinentes del Grupo para el Desarrollo Sostenible.

Para incorporar la inclusión de la discapacidad en sus orientaciones y procedimientos interinstitucionales, se ha seguido colaborando con diversas redes interinstitucionales del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, como la Red de Adquisiciones, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y la Red de Recursos Humanos. La Red Interinstitucional de Gestión de la Seguridad ha elaborado un proyecto de directrices sobre la gestión de la seguridad y la discapacidad para el sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas.

El Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con el apoyo de la Alianza de las Naciones Unidas para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad, desempeñó un papel importante en la elaboración de la Estrategia y seguirá siendo un asociado importante en la promoción, la programación y el logro de la inclusión de las personas con discapacidad. La Asociación es un fondo fiduciario de múltiples asociados que apoya la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible inclusivos en los planos nacional, regional y mundial. Hasta la fecha, la Asociación ha financiado 50 programas conjuntos en más de 40 países.



## MOVILIZACIÓN DE RECURSOS

En la Estrategia se pide que se asignen recursos financieros suficientes para la inclusión de la discapacidad, lo que entraña la armonización de los recursos actuales con los resultados previstos y la asignación de recursos adicionales, según sea necesario. Es posible adoptar medidas para que los mecanismos de presupuestación, adquisición y vigilancia sean más inclusivos para las personas con discapacidad sin que sean necesarios recursos financieros adicionales, cuya ausencia no debe servir de pretexto para no avanzar. No obstante, el proceso de presentación de informes reveló que también se necesitan más recursos financieros dedicados a la inclusión de la discapacidad, dado que un número considerable de entidades comunicó que no disponían de recursos suficientes para avanzar en los progresos establecidos en la Estrategia, en particular en relación con la accesibilidad, el empleo, los ajustes razonables y el desarrollo de la capacidad del personal.

A nivel de la coordinación general, gracias al apoyo extrapresupuestario prestado durante el primer año de aplicación de la Estrategia, pudo establecerse un pequeño equipo de discapacidad en la Oficina Ejecutiva del Secretario General para apoyar la aplicación de la Estrategia, que ha sido beneficioso en general. El equipo sigue desempeñando un papel indispensable en la prestación de apoyo técnico a las entidades y en el impulso de la aplicación, lo que requerirá la renovación de los recursos. A este respecto, me complacen el apoyo y el compromiso constantes de los Estados Miembros con la Estrategia, incluso en los órganos rectores del sistema de las Naciones Unidas y mediante la asignación de fondos presupuestarios y extrapresupuestarios.



## **CONSULTA CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES Y LAS ORGANIZACIONES QUE LAS REPRESENTAN**

Para la Estrategia, la participación significativa de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan es fundamental, como también lo son las alianzas forjadas con unas y con otras. En la Estrategia se reconoce a las personas con discapacidad como agentes de cambio que poseen conocimientos y vivencias únicos. Las consultas estrechas con las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan y su participación activa en todas las medidas son fundamentales para garantizar la inclusión de la discapacidad, así como para mejorar la eficacia y la rendición de cuentas. El desarrollo de la Estrategia se benefició en gran medida de la participación de organizaciones que representan a las personas con discapacidad, incluida la Alianza Internacional de la Discapacidad. También contribuyeron a la elaboración de técnicas orientativas y del sistema de calificación de los equipos en los países.

# Desafíos, oportunidades y el camino a seguir

La adopción de la Estrategia ha impulsado un mayor compromiso de las entidades de las Naciones Unidas con la inclusión de la discapacidad y ha aportado algunos avances iniciales tangibles. Para quienes ya tenían en cuenta la inclusión de la discapacidad, la Estrategia ha proporcionado un marco concreto para la transformación sostenible. Las entidades cuya experiencia en la inclusión de la discapacidad es limitada o nula se han visto incitadas, en algunos casos por primera vez, a considerar la forma de encararla y han podido dar los primeros pasos al respecto. En ambos extremos del espectro, la Estrategia proporciona una hoja de ruta que es clave para asegurar que las medidas y prácticas de inclusión de la discapacidad se incorporen sistemáticamente en los programas y operaciones de manera sostenible.

La presentación de informes también ha puesto de manifiesto las disparidades entre las entidades y la necesidad de acelerar los progresos en todo el sistema. Los resultados demuestran la demora de varias entidades a la hora de empezar a invertir en la inclusión de la discapacidad desde la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Si bien varias entidades aún no han alcanzado los objetivos, existe un compromiso y una ambición general de progresar. La presentación de informes ha contribuido a determinar las esferas en que existen lagunas; aquellas en las que se requiere la creación de capacidad y el apoyo técnico para institucionalizar prácticas y procedimientos inclusivos y sostenibles; y aquellas en las que es necesario avanzar rápidamente, por ejemplo, la consulta con organizaciones de personas con discapacidad. Se necesita más orientación en este ámbito mediante la elaboración de directrices claras para celebrar consultas sobre cuestiones generales y específicas de la discapacidad.

Si bien la pandemia de COVID-19 ha representado un desafío para todos, nos ha dado una oportunidad para establecer sinergias dentro de la Organización y para avanzar hacia la creación de sociedades más equitativas, inclusivas y sostenibles. Los esfuerzos por aplicar la Estrategia corren el riesgo de verse obstaculizados por el aumento de la carga de trabajo y el replanteamiento de las prioridades de las tareas a las que se enfrenta cada entidad en el contexto de la crisis de la COVID-19. Sin embargo, las entidades están aprovechando el momento para reorientar sus enfoques a fin de emprender una acción más eficaz y están elaborando planes para no dejar a nadie atrás desde el principio

mismo de su respuesta. Esto está contribuyendo a un enfoque de recuperación más inclusivo en los planes de reconstruir para mejorar. Es de suma importancia que esos esfuerzos sigan reflejando y respondiendo a esas formas múltiples e interseccionales de discriminación para asegurar que los grupos más marginados entre ellos, por ejemplo, las mujeres con discapacidad, los niños con discapacidad y las personas con discapacidad en instituciones o entornos humanitarios, no se queden atrás.

La Estrategia está contribuyendo a un cambio de mentalidad y de valores mediante la internalización del compromiso con las personas con discapacidad en toda su diversidad, lo cual está siendo posible gracias al llamamiento que hace para que haya un liderazgo sólido dentro de las entidades a fin de impulsar su aplicación de manera significativa y sostenible. La prueba será cómo mantener este impulso, incorporar la discapacidad en los proyectos, programas y políticas en los países y asegurar un compromiso colectivo para hacer de las Naciones Unidas un empleador atractivo para las personas con discapacidad.

La mejor manera de lograr este compromiso es asegurar una mayor coherencia y armonización entre la implementación de la Estrategia y la Agenda 2030 en todo el sistema de las Naciones Unidas. El presente informe sobre la marcha de los trabajos muestra una conciencia cada vez mayor de la inclusión de la discapacidad y el imperativo de integrarla en todos los programas y operaciones y, más en general, en todo el Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. La Organización se ha comprometido a seguir intensificando sus esfuerzos para garantizar una mejor reunión, análisis y difusión de datos, desglosados por discapacidad y por sexo, de manera periódica y sistemática, a fin de orientar la programación estratégica y por países, así como para apoyar una sólida rendición de cuentas.

Se procurará orientar mejor a las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales para que participen en la Estrategia y cumplan los requisitos. Está previsto adoptar medidas adicionales para aumentar la sensibilización y el fomento de la capacidad en materia de inclusión de la discapacidad, así como para reforzar la colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad a fin de elaborar soluciones en los planos local e internacional. Las Directrices del Comité Permanente entre Organismos sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria pueden ser un recurso importante para que estas operaciones y misiones avancen hacia la inclusión de la discapacidad.

Mediante el proceso de presentación de informes y la asistencia técnica solicitada por las entidades, es evidente que los aspectos fundamentales del enfoque de la discapacidad basado en los derechos —por ejemplo, los ajustes razonables y la accesibilidad, y la incorporación de la inclusión de la discapacidad en los procesos de evaluación, comunicación y adquisiciones— requieren un mayor fortalecimiento, incluida una mejor comprensión de un enfoque intersectorial. Las entidades con una estructura institucional más sólida estarán en mejores condiciones de aplicar la Estrategia.

## La Estrategia está contribuyendo a un cambio de mentalidad y de valores mediante la internalización del compromiso con las personas con discapacidad en toda su diversidad.

Tradicionalmente, se han invertido muy pocos recursos en la inclusión de la discapacidad en las Naciones Unidas. Si bien el primer ejercicio de presentación de informes muestra que se pueden lograr algunos progresos con los recursos disponibles, ya es hora de asegurar la asignación de recursos de manera inclusiva, así como de estudiar la movilización de recursos adicionales. Se estudiará la posibilidad de utilizar un marcador de discapacidad en todo el sistema para hacer un seguimiento de las asignaciones y los gastos financieros destinados a la inclusión de la discapacidad, a fin de que el sistema de las Naciones Unidas pueda detectar los déficit de recursos y comprometerse a alcanzar objetivos concretos.

Este primer ejercicio de presentación de informes aporta valiosas lecciones y demuestra que los éxitos y los retos de las distintas entidades pertenecen al sistema en general. Por ejemplo, las redes interinstitucionales son fundamentales para desbloquear y allanar el camino a muchas entidades y departamentos que dependen de sus políticas y procedimientos. Además, la coordinación entre las entidades ofrece la oportunidad de aprovechar la experiencia colectiva de las Naciones Unidas, así como de aunar capacidades y recursos para garantizar la complementariedad de las medidas y reforzar su apoyo a las necesidades y prioridades nacionales de manera coherente e integrada. Por otro lado, las entidades informaron sistemáticamente de la necesidad de orientación y ejemplos de buenas prácticas debido a la falta de capacidad y conocimientos técnicos internos. Este es el caso en particular de las esferas en las que el rendimiento ha sido más deficiente, a saber, las consultas, las adquisiciones y las comunicaciones. Deberían recopilarse recursos y buenas prácticas para ayudar a las entidades a evitar la duplicación de esfuerzos y facilitar el intercambio de información y el aprendizaje mutuo.

# Conclusión y recomendaciones

La Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad ha proporcionado a la Organización un plan singular para una mayor inclusión de la discapacidad. Es alentador que el presente informe demuestre la existencia de un alto nivel de compromiso entre las entidades y un avance en lo que respecta a acercarse al cumplimiento de los requisitos. La Estrategia cumple su propósito de sensibilizar a la opinión pública, facilitar la planificación estratégica a largo plazo, proporcionar una hoja de ruta para las medidas a nivel de todo el sistema y crear una plataforma para la coordinación y el intercambio de conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad. Además, en este ejercicio se han identificado buenas prácticas que las entidades pueden tener en cuenta al aplicar sus estrategias y planes. En el informe también se han identificado esferas en las que es necesario mejorar para asegurar que las Naciones Unidas estén en condiciones de implementar la Agenda 2030 y de realizar actividades de recuperación en lo que se refiere a la COVID-19 inclusivas de la discapacidad.

Las Naciones Unidas deben seguir avanzando y acelerando los progresos, y todas las entidades deben seguir esforzándose por aplicar la Estrategia. Seguiré exhortando al personal directivo del sistema de las Naciones Unidas a que prosigan con la implantación de la Estrategia y a que informen anualmente sobre los progresos realizados, en particular sobre los planes de acción concretos. El liderazgo continuo del personal directivo superior y los coordinadores residentes será esencial para el éxito de los objetivos que se han establecido. Los aliento a que asignen recursos humanos y financieros suficientes para la inclusión de la discapacidad mediante una mejor utilización de los recursos existentes y la asignación de recursos adicionales, en particular para tratar los puntos débiles que amenazan con impedir los avances.

El apoyo de los Estados Miembros es fundamental, y desempeñan una función importante para orientar a las Naciones Unidas en el fomento de una mayor inclusión de la discapacidad en toda su labor, incluso en los órganos rectores de la Organización. A este respecto, pido a los Estados Miembros que sigan apoyando la participación del sistema en la Estrategia y su aplicación efectiva, incluso en el plano financiero. Informaré periódicamente a la Asamblea General sobre los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia.

**La Estrategia se aprobó con miras a llevar a la práctica los principios, valores y compromisos de las Naciones Unidas, incluso para las personas con discapacidad. La Organización se esforzará por elevar el nivel de su actuación en materia de inclusión de la discapacidad y por lograr un cambio unificado, transformador y duradero para las personas con discapacidad. El objetivo final está claro: crear un mundo en el que todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, puedan participar plenamente en los procesos de adopción de decisiones y beneficiarse realmente de la vida económica, social, política y cultural. Cuando garantizamos los derechos de las personas con discapacidad, nos acercamos a la defensa de los valores y principios fundamentales de la Carta.**





**United Nations**

One United Nations Plaza  
New York, NY, 10017 USA

[disabilitystrategy@un.org](mailto:disabilitystrategy@un.org)