



**United
Nations**

Informe del Secretario General

Inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas

Resumen de los avances 2019-2024

Resumen

Este informe se presenta en cumplimiento de la resolución [79/149](#), en la que la Asamblea General solicitó al Secretario General que en su octogésimo período de sesiones le presentase un informe sobre los progresos realizados en relación con las medidas adoptadas por el sistema de las Naciones Unidas para transversalizar la inclusión de la discapacidad, incluida la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad.

Transcurridos seis años desde su puesta en marcha, la Estrategia ha contribuido a que la inclusión de la discapacidad esté más integrada en los procesos de planificación estratégica, a que el personal directivo esté más implicado y a que los programas sean más inclusivos. Sin embargo, sigue habiendo dificultades, sobre todo a la hora de lograr una cultura institucional más inclusiva de las personas con discapacidad.

A partir de los informes anuales sobre los progresos realizados en la aplicación de las entidades de las Naciones Unidas y los equipos en los países con arreglo al marco de rendición de cuentas de la Estrategia, el presente informe recoge los resultados correspondientes a 2024 y una evaluación para todo el sistema de los progresos, barreras y habilitadores con respecto a la inclusión de la discapacidad de 2019 a 2024.

Sobre la base de este análisis, el informe atiende la solicitud de los Estados Miembros de mejorar la coordinación, la aplicación y el seguimiento de la Estrategia. Por ese motivo, contiene recomendaciones orientadas a institucionalizar la inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas y a dotarla de recursos suficientes y sostenibles.

Esas recomendaciones, junto con las formuladas en la evaluación independiente de la Estrategia, realizada en 2025 por la Oficina de Evaluación a Nivel de Todo el Sistema del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, servirán de base para la siguiente fase de la Estrategia, con miras a seguir mejorando sus efectos.

* [A/80/150](#).

** Por razones técnicas ajenas al control de la oficina autora, este informe se envió fuera de plazo a los servicios de conferencias para que lo procesaran.

*** Las figuras del presente informe se reproducen en la forma en que fueron presentadas.

Contenido

Resumen	2
01 Intensificar el cambio iniciado con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad	4
02 Arquitectura de la rendición de cuentas: seguimiento de la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad	7
03 Progresos en todo el sistema de 2019 a 2024	9
3.1 Implementación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad por parte de las entidades de las Naciones Unidas	11
3.2 Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad por parte de los equipos de las Naciones Unidas en los países	13
04 Comprender los avances y las dificultades: análisis de la aplicación de la Estrategia en todo el sistema	15
Impulsar la inclusión de la discapacidad: liderazgo, estrategia y estructura institucional	15
Del acceso a la influencia: reforzar la inclusividad y el compromiso	17
Incorporación de la inclusión de la discapacidad en la programación y los resultados	19
Hacer que las Naciones Unidas sean inclusivas para las personas con discapacidad	21
05 Conclusiones y recomendaciones	23
06 Informes presentados en 2024 por las entidades de las Naciones Unidas y los equipos en los países	31
6.1 Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad por parte de las entidades de las Naciones Unidas en 2024	31
6.2 Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad por parte de los equipos en los países en 2024	38



01

Intensificar el cambio iniciado con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad

Arraigada en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, que puso en marcha el Secretario General en 2019, se propone garantizar la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad en todas las esferas de la labor de la Organización. En la actualidad, la inclusión de la discapacidad se trata en casi todos los aspectos de las operaciones de la Organización y en las decisiones de alto nivel que adopta. El liderazgo y la rendición de cuentas han mejorado, la programación es más inclusiva y está surgiendo una cultura institucional de apoyo.

Los datos indican que el sistema de las Naciones Unidas está cada vez mejor equipado para promover la inclusión de la discapacidad en todo el mundo y se ajusta mejor a los principios que cabe esperar que defiendan los Estados Miembros. Los avances con respecto a los indicadores sobre planificación estratégica, liderazgo, capacitación del personal, datos y colaboración han reforzado la capacidad de las Naciones Unidas para apoyar a los Gobiernos y responder a las crisis humanitarias. Las personas con discapacidad desempeñan un papel cada vez más importante tanto al configurar iniciativas específicas como al integrar la inclusión de la discapacidad en los marcos y programas mundiales, regionales y nacionales.

Entre 2019 y 2024 se lograron tres avances destacados. En primer lugar, la inclusión de la discapacidad está más integrada en los planes estratégicos y en los procesos de diseño de los programas, datos y evaluación, y eso hace que las Naciones Unidas estén en mejores condiciones para trabajar con los Estados Miembros. En segundo lugar, la labor realizada en el marco de la Estrategia ha propiciado la elaboración de herramientas prácticas —como directrices sobre evaluación, adquisiciones, consulta y accesibilidad— que sirven para traducir los compromisos en acciones y armonizar las prácticas en todo el sistema. En tercer lugar, los cambios internos también han creado las condiciones para que las personas con discapacidad aporten su experiencia y liderazgo dentro de las Naciones Unidas.

Estos avances han contribuido a poner en práctica el empeño de las Naciones Unidas de no dejar a nadie atrás, reconociendo a las personas con discapacidad como colegas, líderes, agentes de cambio y cocreadores de un futuro más inclusivo. Su experiencia vital, innovación y liderazgo han enriquecido las políticas, los programas y las operaciones de las Naciones Unidas, impulsando el progreso y la rendición de cuentas y promoviendo los valores de la Carta de las Naciones Unidas.

Aunque la Estrategia ha sentado unas bases sólidas, sigue habiendo dificultades. Hay que seguir mejorando en la accesibilidad, las adquisiciones, la consulta y las prácticas de empleo. La inclusión de la discapacidad todavía no se integra sistemáticamente, y a menudo las medidas se circunscriben a programas específicos. Hay que coordinar mejor las gestiones mundiales y nacionales para dar un mejor apoyo a los Estados Miembros y mejorar los resultados para las personas con discapacidad.

Resolver estas carencias es urgente en el contexto de la crisis climática, los conflictos prolongados, la reducción del espacio cívico, el rechazo a la diversidad y la inclusión, y los recortes a la asistencia oficial para el desarrollo. Todas estas cuestiones afectan de manera desproporcionada a las personas con discapacidad y la inacción impide hacer realidad la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El objetivo último es que la inclusión de la discapacidad llegue a ser “asunto de todos”. La Estrategia cumple una función fundamental en este empeño, ya que orienta la labor dirigida a intensificar, mantener e institucionalizar los enfoques y las prácticas, la promoción y la inversión dentro de la arquitectura de paz y seguridad, acción humanitaria, de desarrollo y de derechos humanos.

Reconociendo que la inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas partía de una base de referencia baja, como se destacó en el examen institucional de 2018 que encargó el Secretario General, se planificó hacer balance para evaluar el progreso logrado con la Estrategia y guiar las acciones futuras. En ese sentido, junto con la evaluación independiente llevada a cabo por la Oficina de Evaluación a Nivel de Todo el Sistema del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, el presente informe se basa en el desempeño de las entidades y los equipos en los países en el marco de la Estrategia de 2019 a 2024 (véanse los datos correspondientes a 2024 en la sección VI), examina la aplicación hasta la fecha y presenta recomendaciones orientadas al futuro para afianzar la inclusión de la discapacidad en todas las Naciones Unidas, integrarla en las estructuras y los presupuestos y procurar no dejar atrás a ninguna persona con discapacidad de aquí a 2030.

Las recomendaciones presentadas en el informe dan respuesta a la solicitud que formularon los Estados Miembros en la resolución 79/149 de la Asamblea General de “prever la sostenibilidad financiera de las actividades de coordinación y supervisión de la Estrategia en todo el sistema de las Naciones Unidas” haciendo propuestas para una próxima etapa en la que se dé prioridad a: a) fortalecer la capacidad de la Secretaría para coordinar y supervisar la aplicación de la Estrategia a nivel de todo el sistema e informar al respecto; y b) reforzar la aplicación de la Estrategia dentro de la Secretaría, que ejerce de entidad principal. Las recomendaciones constituyen un llamamiento urgente a la acción y una hoja de ruta concreta para sistematizar los logros y mejorar el apoyo a la inclusión de la discapacidad a escala nacional.

Arquitectura de la rendición de cuentas: seguimiento de la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad

La Estrategia se sustenta en una política para todo el sistema y en dos marcos de rendición de cuentas: uno para las entidades de las Naciones Unidas y otro para los equipos en los países. Los marcos contienen 15 indicadores (más 1 sobre accesibilidad de conferencias y actos) para las entidades y 14 para los equipos en los países para hacer el seguimiento de los progresos en cuatro esferas: liderazgo, inclusividad, programación y cultura institucional. Concebidos con el propósito de que se complementen y resulten prácticos, los marcos apoyan la integración gradual de la inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas.

En 2019 comenzaron a presentarse resultados con respecto al marco de rendición de cuentas de las entidades, y los equipos en los países empezaron a presentar informes sistemáticos utilizando el sistema de calificación del desempeño en 2020. Para presentar informes anuales sobre la Estrategia, las entidades y los equipos en los países autoevalúan los avances en cada indicador utilizando una escala de cuatro puntos: “no cumple los requisitos”, “se acerca a los requisitos”, “cumple los requisitos”, “supera los requisitos” o “no se aplica”. De este modo se puede hacer un análisis comparado y destacar las esferas susceptibles de mejora.

El equipo de inclusión de la discapacidad de la Oficina Ejecutiva del Secretario General revisa y valida todos los informes, garantizando su coherencia, y formula recomendaciones. Se alienta a las entidades y los equipos en los países que no alcancen los objetivos a preparar medidas correctoras y planes para el año siguiente.

El presente informe se basa en las presentaciones anuales de 2019 a 2024 y comprende acciones de todo el sistema emprendidas por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, el Comité Ejecutivo y grupos interinstitucionales.

Progresos en todo el sistema de 2019 a 2024

En 2024, siguió aumentando el número de entidades que presentaron informes, hasta alcanzar las 85, frente a las 57 de 2019. El total comprende: a) 52 entidades de la Secretaría, incluidas misiones políticas y de paz y comisiones económicas regionales; b) 8 fondos y programas; c) 13 organismos especializados; y d) otras 12 entidades y entidades conexas¹. Además, desde 2021, los 132 equipos en los países han presentado informes anuales en relación con los indicadores². La presentación de informes ha aumentado gracias a la mayor concienciación y un mayor compromiso del personal directivo superior; los informes de las entidades y de los equipos en los países constituyen la base de los informes anuales del Secretario General sobre la inclusión de la discapacidad.

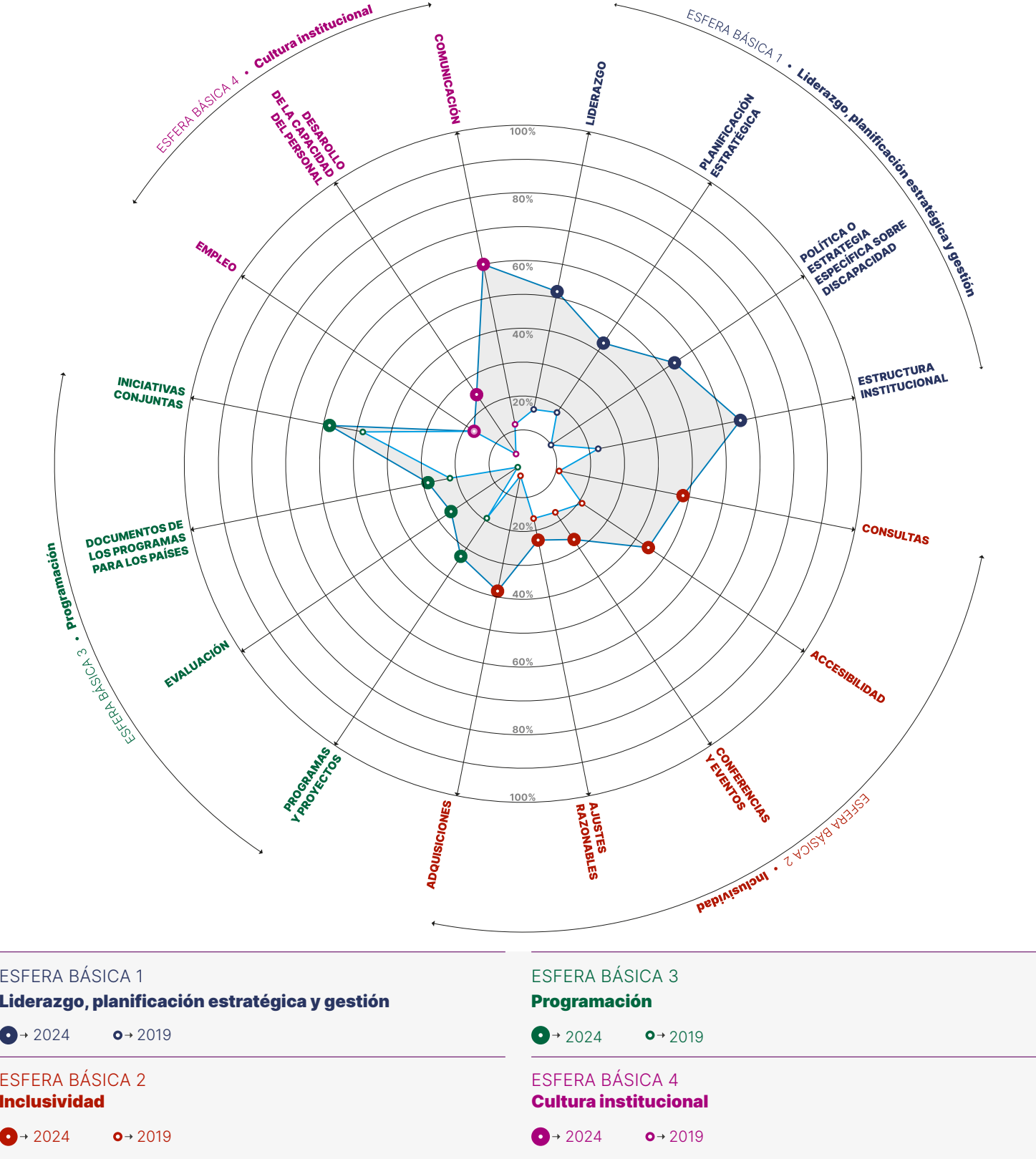
¹ Las entidades que presentaron informes, organizadas en las cuatro categorías en las que se hizo el análisis, son las siguientes: a) Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, Departamento de Comunicación Global, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, Departamento de Apoyo Operacional, Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz/Departamento de Operaciones de Paz, Departamento de Seguridad, Oficina de Coordinación del Desarrollo, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, Comisión Económica y Social para Asia Occidental, Comisión Económica para África, Comisión Económica para Europa, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Oficina de Asuntos de Desarme, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, Oficina de Lucha contra el Terrorismo, Oficina de Servicios de Supervisión Interna, Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo, Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana, Oficina del Enviado Personal del Secretario General para el Sáhara Occidental, Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre África, Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre, Oficina del Asesor Especial del Secretario General sobre la Prevención del Genocidio, Oficina del 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, Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria, Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos, Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Yemen, Oficina del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados, Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la violencia contra los niños, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán, Misión de Asistencia Transicional de las Naciones Unidas en Somalia/Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia, Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo, Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei, Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán, Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur, Misión de las Naciones Unidas en Apoyo del Acuerdo sobre Al-Hudayda, Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana, Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, 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, Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres, Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental y el Sahel, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre, Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central, Oficina Regional de las Naciones Unidas para África Central, Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua, Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia y Oficina de las Naciones Unidas para la Juventud; b) Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), Fondo de Población de las Naciones Unidas, Voluntarios de las Naciones Unidas y Programa Mundial de Alimentos; c) Organización de las Naciones Unidas

para la Alimentación y la Agricultura, Organización de Aviación Civil Internacional, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, Organización Internacional del Trabajo, Organización Marítima Internacional, Unión Internacional de Telecomunicaciones, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Unión Postal Universal, Organización Mundial de la Salud, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, Organización Meteorológica Mundial y Organización Mundial del Turismo; y d) Organización Internacional para las Migraciones, Centro de Comercio Internacional, Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones, Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y Universidad de las Naciones Unidas.

- 2 En 2019 comenzaron su andadura la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad y el marco de rendición de cuentas de las entidades y se presentaron los informes de referencia, mientras que el sistema de calificación del desempeño de los equipos en los países empezó a usarse en 2020, ese año presentaron informes 130 equipos y, a partir de 2021, los 132 equipos en los países.

3.1 Implementación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad por parte de las entidades de las Naciones Unidas

● Figura I. Porcentaje de entidades de las Naciones Unidas que cumplían o superaban los requisitos en 2019 y 2024, por indicador



La figura I resume los progresos logrados en el marco de las entidades y sus indicadores, agrupados en las cuatro esferas básicas de la Estrategia. Para cada indicador, se muestra el porcentaje de entidades que cumplían o superaban los requisitos en 2019 y 2024, y el área sombreada indica el progreso realizado durante este período. Los datos muestran avances en liderazgo, planificación estratégica y gestión, mientras que se observaron mejoras más modestas en los indicadores de inclusividad, programación y cultura institucional, que se reflejan en variaciones porcentuales más reducidas de 2019 a 2024.

El mayor progreso de las entidades de las Naciones Unidas se concentró en la esfera básica 1. En 2024, más del 50 % de las entidades había cumplido o superado los requisitos en tres de los cuatro indicadores de liderazgo, mientras que en 2019 el porcentaje era del 15 %. El porcentaje de entidades que cumplían o superaban los requisitos de liderazgo aumentó del 16 % en 2019 al 52 % en 2024; los requisitos de planificación estratégica, del 18 % al 43 %; los relativos a la política o estrategia específica sobre discapacidad, del 10 % al 54 % y la estructura institucional, del 23 % al 66 %.

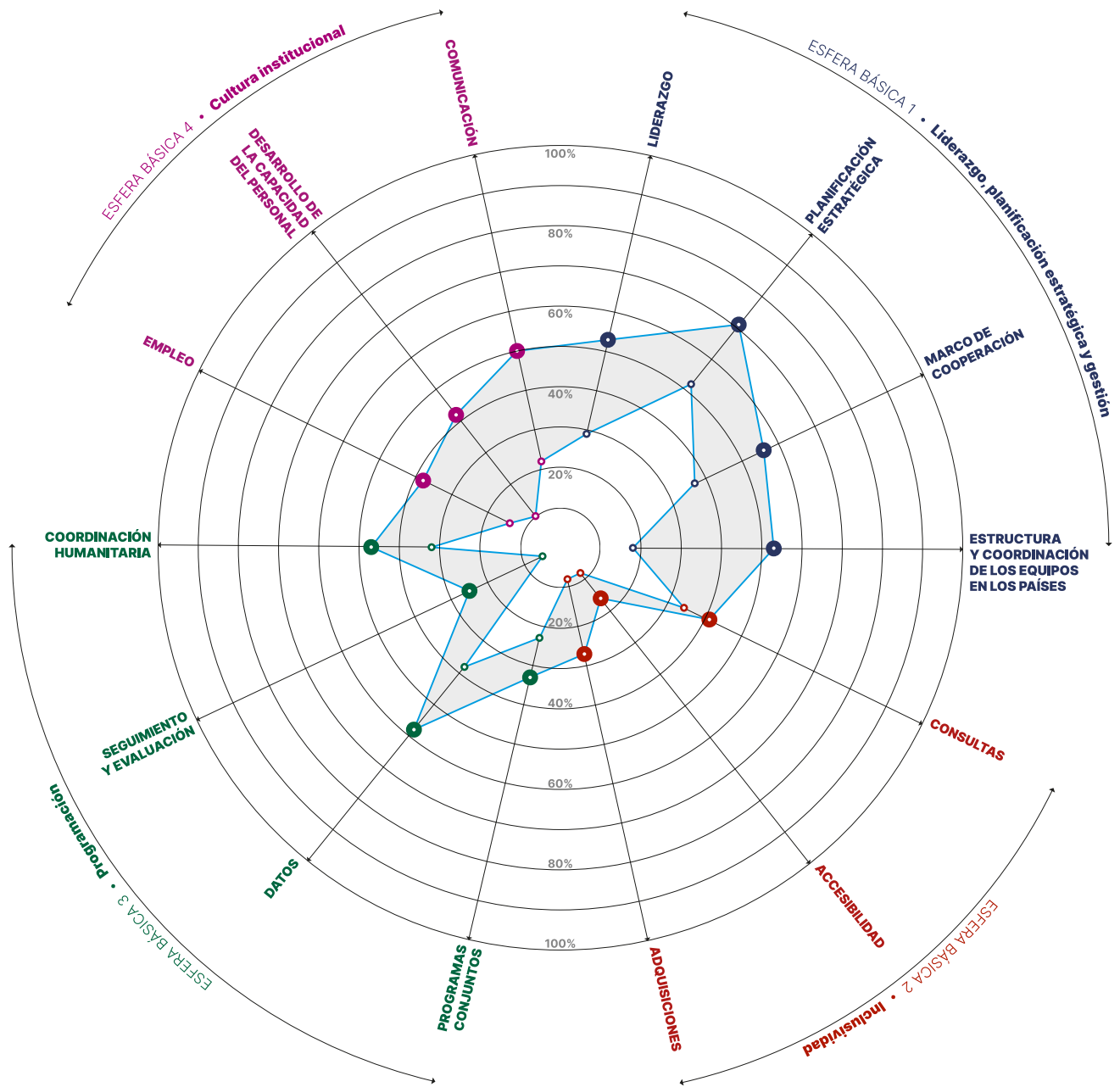
La esfera básica 2 —inclusividad— sigue siendo la que más cuesta, aunque se han logrado avances decisivos. El porcentaje de entidades que cumplen o superan los requisitos relativos a la consulta a las personas con discapacidad aumentó del 11 % en 2019 al 48 % en 2024; la accesibilidad, del 21 % al 45 %; la accesibilidad de conferencias y actos, del 17 % al 26 %; los ajustes razonables, del 16 % al 23 % y las adquisiciones, del 4 % al 38 %.

En la esfera básica 3, las entidades realizaron progresos notables transversalizando la inclusión de la discapacidad en la programación, con el apoyo de nuevas orientaciones y herramientas. El porcentaje de entidades que cumplían o superaban los requisitos para incorporar la inclusión de la discapacidad en los programas y proyectos aumentó del 19 % en 2019 al 33 % en 2024; los requisitos relativos a la evaluación, del 2 % al 36 %; los documentos de los programas para los países del 22 % al 27 % y las iniciativas conjuntas, del 48 % al 58 %.

En la esfera básica 4 se aprecia un cambio en la cultura institucional: al haber mejorado la concienciación y los marcos normativos, la inclusión de la discapacidad se reconoce de forma más clara como un valor de las Naciones Unidas gracias a la formación y las comunicaciones. Sin embargo, el porcentaje de entidades que cumplen o superan los requisitos en relación con el indicador sobre el empleo de personas con discapacidad apenas registró cambios, y se mantuvo en el 17 %. El porcentaje de entidades que cumplen o superan los requisitos en materia de desarrollo de la capacidad del personal se incrementó del 4 % en 2019 al 25 % en 2024, y los requisitos de comunicación, del 12 % al 60 %.

3.2 Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad por parte de los equipos de las Naciones Unidas en los países

● Figura II. Porcentaje de equipos en los países que cumplían o superaban los requisitos en 2020 y 2024, por indicador



ESFERA BÁSICA 1
Liderazgo, planificación estratégica y gestión

● → 2024 ○ → 2020

ESFERA BÁSICA 2
Inclusividad

● → 2024 ○ → 2020

ESFERA BÁSICA 3
Programación

● → 2024 ○ → 2020

ESFERA BÁSICA 4
Cultura institucional

● → 2024 ○ → 2020

La figura II refleja el desempeño de los equipos en los países, mostrando el porcentaje de equipos que cumplían o superaban los requisitos para cada indicador. Las áreas sombreadas indican el progreso durante el período comprendido entre 2020 y 2024. Se observan importantes avances con respecto a los indicadores sobre liderazgo, planificación estratégica, gestión y cultura institucional, mientras que los resultados son desiguales en los indicadores sobre inclusividad y programación.

Se ha producido una mejora constante en la esfera básica 1 sobre liderazgo, al integrar de forma más sistemática la inclusión de la discapacidad en la planificación y el análisis. El porcentaje de equipos en los países que cumplen o superan los requisitos relativos al indicador sobre liderazgo aumentó del 29 % en 2020 al 53 % en 2024; sobre planificación estratégica, del 52 % al 71 %; sobre los marcos de cooperación, del 37 % al 56 %; y sobre la estructura y coordinación de los equipos en los países, del 18 % al 53 %.

Se lograron modestos avances en la esfera básica 2 —inclusividad— al aumentar del 34 % en 2020 al 41 % en 2024 el porcentaje de equipos en los países que cumplían o superaban los requisitos con respecto al indicador de consulta a las personas con discapacidad; del 8 % al 16 % el de accesibilidad y del 10 % al 28 % el de adquisiciones, aunque todos siguen siendo bajos.

Los avances todavía son limitados en la esfera básica 3: programación. El porcentaje de equipos en los países que cumplen o superan los requisitos con respecto al indicador sobre programas conjuntos aumentó del 23 % en 2020 al 33 % en 2024; al indicador sobre datos, del 38 % al 58 %; sobre seguimiento y evaluación, del 6 % al 25 %; y sobre los programas humanitarios, del 32 % al 37 %.

Se lograron avances considerables en la esfera básica 4: cultura institucional. El porcentaje de equipos en los países que cumplen o superan los requisitos con respecto al indicador del empleo de personas con discapacidad aumentó del 14 % en 2020 al 38 % en 2024; con respecto al desarrollo de la capacidad del personal pasó del 10 % al 43 % y respecto a la comunicación, del 22 % al 50 %.

Comprender los avances y las dificultades: análisis de la aplicación de la Estrategia en todo el sistema

Impulsar la inclusión de la discapacidad: liderazgo, estrategia y estructura institucional

Esfera Básica 1

El liderazgo promueve la aceptación y ofrece una vía práctica de impulsar el cambio institucional. El repunte en la implicación y el compromiso estratégico del personal directivo ha sentado las bases para que se produzca un cambio sostenido y de todo el sistema en todas las esferas de aplicación de la Estrategia. Además, el Secretario General marcó la pauta con su compromiso personal y las directrices impartidas a los altos cargos de las Naciones Unidas. En los casos en que el personal directivo —jefes de entidad y coordinadores residentes— han defendido la inclusión de la discapacidad, se ha generado un impulso institucional y se ha reforzado la dirección estratégica.

Hoy en día, muchos miembros de la alta dirección de las Naciones Unidas promueven la inclusión de la discapacidad aplicando políticas a nivel de entidad revisadas por cargos directivos. En los casos en que los pactos del personal directivo superior han incluido objetivos relacionados con la discapacidad, las estrategias fijadas para la entidad han permitido obtener resultados prometedores.

En 2019, el Programa Mundial de Alimentos (PMA) informó de que no cumplía ninguno de los indicadores del marco de rendición de cuentas de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Para corregir la situación, adoptó una hoja de ruta para el período 2020 a 2022, que su Junta Ejecutiva aprobó en noviembre de 2020, y, desde 2023, publica planes de trabajo anuales para la inclusión de la discapacidad. Desde 2021, el PMA proporciona cada año a su Junta Ejecutiva información actualizada sobre los progresos realizados, y está implementando la Estrategia en las oficinas regionales y en los países mediante un enfoque controlado y gradual.

Con el apoyo de la dirección, también se ha producido un aumento constante y significativo del número de entidades que elaboran sus propias estrategias o planes de acción para la inclusión de la discapacidad, lo que indica un compromiso a largo plazo y sienta las bases para avanzar en otras esferas relacionadas con la aplicación de la Estrategia. Lo que es más importante, las entidades están creando equipos de discapacidad o nombrando asesores y estableciendo las redes de puntos focales en toda la entidad que hacen falta para la implementación integral de la Estrategia.

A escala nacional, también se ha reforzado constantemente el liderazgo de los coordinadores residentes en materia de inclusión de la discapacidad, lo que ha propiciado una integración más sistemática de la Estrategia en las herramientas de planificación y análisis, como los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los análisis comunes sobre países. Más de dos tercios de los coordinadores residentes incluyen ahora la inclusión de la discapacidad como tema recurrente o permanente en las reuniones de los jefes de organismos de los equipos en los países. Sirven de punto de partida para incorporar y cartografiar la inclusión

de la discapacidad, establecer alianzas con organizaciones de personas con discapacidad y fomentar el diálogo con los Gobiernos acerca de los derechos de las personas con discapacidad. Los análisis comunes sobre países suelen poner de relieve la escasa disponibilidad de datos sobre personas con discapacidad, una carencia que a menudo impide que los planes nacionales den prioridad a la inclusión de la discapacidad. Los Marcos de Cooperación constituyen una gran oportunidad para subsanar esas carencias contribuyendo a las iniciativas nacionales que tratan de generar y utilizar datos sobre discapacidad. En el Brasil, Ghana, Guatemala, Guyana, la República de Moldova, el Perú, Serbia y Tayikistán, por ejemplo, los coordinadores residentes utilizaron los Marcos de Cooperación como punto de entrada estratégico para institucionalizar los derechos de las personas con discapacidad, y armonizaron los Marcos de Cooperación con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible con miras a promover un desarrollo sostenible inclusivo.

Aunque ha habido ciertos avances, siguen quedando importantes lagunas a la hora de traducir los compromisos de alto nivel sobre la inclusión de la discapacidad en acciones concretas, indicadores y resultados mensurables, tanto en el plano de las entidades como de los equipos en los países. Si bien la mitad de las entidades alude a la inclusión de la discapacidad en la sinopsis o el preámbulo de su plan estratégico, pocas han elaborado indicadores que evalúen los progresos logrados en el cumplimiento de los compromisos de inclusión de la discapacidad o que hagan un seguimiento de los resultados con miras a asignar recursos a intervenciones concretas. Del mismo modo, los equipos en los países informaron de que los Marcos de Cooperación solo se refieren a la discapacidad de manera general o en anexos, por lo que no cumplen el requisito de incorporar la inclusión de la discapacidad en los documentos. Esas lagunas pueden menoscabar los esfuerzos para que las personas con discapacidad participen plenamente en la labor realizada en el país, al tiempo que pueden limitar las oportunidades de colaboración.

Del acceso a la influencia: reforzar la inclusividad y el compromiso

Esfera Básica 2

Al poco tiempo de empezar a aplicar la Estrategia, se elaboraron orientaciones y normas clave para todo el sistema a fin de subsanar las importantes lagunas detectadas en todo el sistema de las Naciones Unidas en esferas que son fundamentales para lograr una verdadera inclusión de la discapacidad, por ejemplo, en lo que respecta a las consultas con personas con discapacidad. Muchas entidades no habían establecido unos requisitos oficiales para colaborar con organizaciones de personas con discapacidad, lo que limitaba considerablemente el alcance y la coherencia de esa participación. Para corregir esa carencia, las Naciones Unidas publicaron en 2021 unas directrices destinadas a institucionalizar las prácticas de consulta y establecer normas claras. En 2024, aproximadamente la mitad de las entidades de las Naciones Unidas habían empezado a consultar a organizaciones de personas con discapacidad sobre cuestiones que no se limitaban a los temas específicos de la discapacidad. La Organización Mundial de la Salud emprendió una cartografía mundial de esas organizaciones para facilitar la colaboración sistemática en todas sus oficinas. Del mismo modo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas para la Juventud colaboraron para consultar a jóvenes y mujeres con discapacidad mientras formulaban sus planes estratégicos, para que sus puntos de vista se reflejaran en las prioridades básicas. A pesar de estos avances, la mayoría de las entidades siguen colaborando con las organizaciones de personas con discapacidad de manera ad hoc y rara vez amplían las consultas a otras esferas temáticas más amplias.

En el plano nacional, los avances en materia de consulta han sido alentadores pero desiguales. El escaso alcance de la colaboración ha obstaculizado la integración sistemática de los conocimientos especializados sobre discapacidad en la planificación, coordinación y programación a escala nacional. Aunque algunos equipos de las Naciones Unidas en los países consultaban al menos una vez al año sobre la implementación de la Estrategia —que abarcaba el ciclo del Marco de Cooperación y la respuesta a las crisis—, muchos otros no celebraban ninguna consulta o a lo sumo una vez al año. Además, seguían siendo limitadas las alianzas con diversas organizaciones de personas con discapacidad, especialmente las de grupos infrarrepresentados, como las personas con discapacidad psicosocial o intelectual. Por ese motivo, las consultas a menudo carecían de amplitud y profundidad, lo que suscitaba dudas sobre su validez e inclusividad. Si no se celebraran esas consultas, las políticas y las respuestas podrían no reflejar ni tener en cuenta del todo las diversas realidades, barreras y necesidades de las personas con discapacidad en todos los contextos.

Para que haya una colaboración genuina hace falta accesibilidad, y el sistema de las Naciones Unidas ha avanzado de forma desigual en ese ámbito. Algunos de los fondos, programas y entidades especializadas de las Naciones Unidas de mayor tamaño han realizado notables avances creando dependencias especializadas que disponen de conocimientos técnicos y adaptando estrategias y presupuestos en favor de los ajustes razonables. Por ejemplo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia puso en marcha en 2023 un servicio de asistencia sobre accesibilidad que daba a las oficinas en los países asesoramiento

técnico y apoyo financiero para mejorar la accesibilidad física y digital. El Fondo de Población de las Naciones Unidas institucionalizó la accesibilidad destinando una partida presupuestaria específica en todos los proyectos de infraestructura. En cambio, dentro de la Secretaría, las restricciones financieras y la falta de coordinación han limitado considerablemente los avances, y los servicios de accesibilidad todavía no están plenamente integrados en la planificación rutinaria.

Aunque muchas entidades de las Naciones Unidas y equipos en los países han realizado evaluaciones de accesibilidad, plasmar sus conclusiones en mejoras físicas a gran escala ha resultado difícil. Muchas oficinas locales están ubicadas en edificios antiguos o provisionales que se diseñaron sin tener en cuenta la accesibilidad, y en general cuesta conseguir financiación para las modificaciones necesarias. Esto ha provocado largos retrasos y ha contribuido a crear un entorno laboral inaccesible y segregado para las personas con discapacidad.

No obstante, los datos de 2019 a 2024 muestran que la acción coordinada ha servido para obtener mejoras tangibles al institucionalizar enfoques normalizados que benefician al sistema de las Naciones Unidas. El subgrupo de trabajo sobre inclusión de la discapacidad del Comité de Alto Nivel sobre Gestión ha desempeñado un papel fundamental en el establecimiento de normas para todo el sistema, como las relativas a los ajustes razonables. La puesta en marcha en 2023 de las Directrices sobre Ajustes Razonables de la Secretaría de las Naciones Unidas supuso un importante paso adelante, e imprimió un ritmo de avances más rápido en múltiples entidades. El hecho de que se esté hablando de crear un servicio centralizado de asesoramiento y un mecanismo de financiación —que ofrezca orientación especializada, consultas sobre casos y herramientas de aplicación— auguran que en el futuro se den respuestas más coherentes y eficaces. Además, se están aplicando medidas de inclusión de la discapacidad para los equipos de las Naciones Unidas en los países a través de servicios comunes en esferas como las adquisiciones, que ofrecen una orientación centralizada y una aplicación coordinada.

Incorporación de la inclusión de la discapacidad en la programación y los resultados

Esfera Básica 3

La incorporación de la inclusión de la discapacidad en la programación, especialmente en la planificación y la orientación, está cobrando fuerza en todo el sistema de las Naciones Unidas. Aproximadamente un tercio de las entidades integran ya la inclusión de la discapacidad en sus documentos de los programas para los países, tanto en el análisis como en las intervenciones. Entre los ejemplos más destacados figuran el marcador de inclusión de la discapacidad con el que la Organización Internacional del Trabajo hace un seguimiento de la inclusividad de los proyectos, y el proceso de examen de proyectos vinculado al plan estratégico y al sistema de salvaguardias del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), diseñado para evaluar y mejorar la inclusión de la discapacidad. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura revisó las directrices de su marco de programación por países para armonizarlas con el correspondiente Marco de Cooperación; y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola publicó en 2024 una guía práctica que promueve las estrategias de desarrollo rural inclusivas de la discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ilustra cómo el marco de rendición de cuentas de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad puede servir para aunar esfuerzos en favor de la inclusión de la discapacidad en toda una organización. Aunque la OIT ya estaba comprometida con las cuestiones de discapacidad antes de que se aprobara, la Estrategia tuvo un efecto catalizador y aceleró el progreso en toda la entidad. El marco de rendición de cuentas aportó un enfoque más estructurado, sistemático y que abarcaba toda la organización, y contribuyó a lograr la adhesión del personal directivo superior. Al integrar rigurosamente los indicadores de la Estrategia en todos sus departamentos, la OIT ha fijado objetivos claros para su propia Estrategia de Inclusión de la Discapacidad para el período 2024 a 2027, que guiará su labor en el plano mundial, regional y nacional.

Con el enfoque doble y la mejora de la colaboración como claves para institucionalizar la inclusión de la discapacidad, en 2024, algo más de la mitad de las entidades indicaron que habían ejecutado proyectos específicos, como los del Fondo Mundial para las Personas con Discapacidad, y habían incorporado consideraciones sobre discapacidad en iniciativas temáticas más amplias.

La expansión de los programas inclusivos de la discapacidad ha creado nuevas oportunidades de evaluación y aprendizaje. Entre 2019 y 2024, a medida que se fueron introduciendo más programas e iniciativas conjuntas que incorporaban la inclusión de la discapacidad, también se hizo necesario evaluar su impacto. Las directrices para todo el sistema del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas de 2022 impulsaron mejoras significativas en la evaluación inclusiva de la discapacidad. En 2024, un tercio de las entidades de las Naciones Unidas habían integrado la discapacidad en los procesos de evaluación, y algunas realizaban metaanálisis cada cinco años. Estas evaluaciones están conformando una base empírica que respalda una programación y una defensa más sólidas, reforzando la inclusión de la discapacidad desde la sede hasta el terreno.

Los equipos en los países han avanzado en la integración de la inclusión de la discapacidad en los datos, el seguimiento y la evaluación, y los programas humanitarios, haciendo más visibles a las personas con discapacidad y las prioridades específicas. Por ejemplo, cada vez es más frecuente que la planificación humanitaria incluya intervenciones específicas, datos desglosados y la participación de las personas con discapacidad en los mecanismos de coordinación. Los equipos en países como Bangladesh, Madagascar y el Estado de Palestina han dado prioridad a la inclusión de la discapacidad en los llamamientos urgentes y los planes de respuesta para los refugiados, coordinándose con las entidades responsables del grupo temático acerca de los derechos de las personas con discapacidad. En algunos casos, la inclusión se ha incorporado a las herramientas de gestión de desastres y a las evaluaciones posteriores al desastre. La respuesta a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) también aceleró estas mejoras, con ayuda del aseguramiento de la calidad a cargo del Grupo de Referencia sobre Discapacidad, que incluye a representantes de organizaciones de personas con discapacidad, organizaciones no gubernamentales, entidades de las Naciones Unidas y del mundo académico y donantes.

A pesar de los progresos descritos, la incorporación de la inclusión de la discapacidad sigue siendo poco sistemática y a menudo insostenible, lo que subraya la necesidad de poner en práctica las directrices relativas a la programación en todos los niveles y hacer que la inclusión de la discapacidad sea siempre prioritaria. En torno a la mitad de las entidades de las Naciones Unidas siguen teniendo dificultades para pasar de las directrices a la práctica en la programación, las evaluaciones y los documentos de los países. Muchas iniciativas siguen estando basadas en proyectos y teniendo una duración determinada, por lo que sus efectos a largo plazo son limitados a menos que los Gobiernos o los equipos en los países las institucionalicen. Los contextos humanitarios plantean problemas adicionales, ya que en los entornos de mayor tensión se corre el riesgo de dejar de lado la inclusión de la discapacidad, que no está integrada en las prácticas ni en la financiación.

Disponer de datos fiables desglosados por discapacidad es esencial para la efectividad de la programación y la rendición de cuentas; sin embargo, la creación de capacidad en materia de recopilación, desglose y utilización de datos sobre discapacidad sigue siendo insuficiente para alcanzar los objetivos de inclusión. Muchos equipos de los países empezaron a trabajar con las autoridades nacionales para mejorar los sistemas de datos. Entre 2019 y 2024, un tercio de los equipos de los países cartografiaron los datos de discapacidad existentes; la mitad pudo avanzar en esta tarea mediante alianzas con contrapartes gubernamentales. Una cuarta parte de los equipos de los países también capacitaron a grupos de seguimiento y evaluación acerca de indicadores y análisis inclusivos de la discapacidad. En cambio, solo 1 de cada 10 equipos de las Naciones Unidas en los países ha incorporado la inclusión de la discapacidad en la mayoría de sus actividades de creación de capacidad para las oficinas nacionales de estadística. Reforzar estas capacidades es indispensable para generar mejores datos, fundamentar la elaboración de políticas y evaluar los efectos de la aplicación de la Estrategia para que nadie se quede atrás.

Hacer que las Naciones Unidas sean inclusivas para las personas con discapacidad

Esfera Básica 4

El sistema de las Naciones Unidas ha conseguido notables avances en la aprobación de políticas oficiales que promueven la inclusión de las personas con discapacidad en su plantilla, medidas coherentes con el respaldo cada vez mayor a un enfoque más unificado e inclusivo en todo el sistema de las Naciones Unidas, que coordina las prácticas de los países con las estrategias a nivel de sede. Prácticamente todas las entidades de las Naciones Unidas cuentan ya con una política o estrategia para atraer, contratar, retener y promover al personal con discapacidad. Además, el número de equipos en los países que incluyen declaraciones de trato no discriminatorio en los anuncios de vacantes prácticamente se ha triplicado desde 2020.

Sin embargo, a pesar de estos avances normativos, sigue habiendo importantes obstáculos de implementación para lograr la inclusión en la fuerza de trabajo, sobre todo para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en la contratación, la retención y la promoción profesional en las Naciones Unidas. Solo el 2 % de las entidades de las Naciones Unidas han informado de un aumento real de número de funcionarios con discapacidad. Unos pocos equipos —los de Albania, Armenia, Costa Rica, Ghana, la India y la República Unida de Tanzania— han tomado medidas para evaluar la representación del personal y los consultores con discapacidad, y se han servido de estos datos para establecer una base de referencia y saber en qué esferas se necesitan sistemas de apoyo. Sin embargo, la mayoría de los equipos en los países no han llevado a cabo esos exámenes, y han perdido oportunidades muy valiosas para evaluar la eficacia de medidas específicas y entablar debates útiles acerca de la satisfacción y el bienestar del personal.

Un obstáculo importante para supervisar los progresos es la falta de datos fiables sobre el personal con discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas. Son pocos los fondos, programas y organismos especializados que pueden hacer un seguimiento preciso de esta información, principalmente porque el número de personas dispuestas a identificarse como personas con discapacidad es reducido, lo que indica que hace falta una cultura institucional más solidaria e inclusiva. En la actualidad, solo el 17 % de las entidades de las Naciones Unidas informan de que el personal con discapacidad experimenta niveles de satisfacción y bienestar comparables a los de sus colegas. Este desfase pone de manifiesto la necesidad de fomentar un entorno en el que el personal se sienta respaldado y seguro para revelar voluntariamente su condición de discapacidad, sin estigma ni discriminación.

Las barreras culturales y actitudinales siguen siendo un obstáculo persistente para la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo de las Naciones Unidas. Las entidades de las Naciones Unidas consideran que las bajas tasas de divulgación de discapacidad y de satisfacción se deben a la preocupación constante por la privacidad y la estigmatización, que a menudo se ven reforzadas por el limitado trato directo con personas con discapacidad o el escaso conocimiento de las políticas antidiscriminatorias. Los recursos que se han elaborado todavía no se han utilizado eficazmente. En estas condiciones, los prejuicios inconscientes se perpetúan e impiden avanzar hacia una cultura más

inclusiva. Para resolver estas dificultades hay que seguir invirtiendo de forma sostenida en capacitación y aprendizaje, en particular en aquellos programas elaborados e impartidos en colaboración con personas con discapacidad. Estas iniciativas son esenciales no solo para crear conciencia, sino también para cambiar la cultura institucional. Como se destaca en los informes de las entidades, esas actividades son habilitadores estratégicos a los que debe darse prioridad, ya que podrían servir para fomentar un lugar de trabajo más inclusivo y hacer que el sistema de las Naciones Unidas pueda proporcionar un apoyo técnico y normativo eficaz a los Gobiernos en la promoción de la inclusión de la discapacidad.

Conclusiones y recomendaciones

En general, el informe muestra que, en los seis años que lleva aplicándose, la Estrategia ha contribuido a incorporar la inclusión de la discapacidad en todas las operaciones de las Naciones Unidas, ha dotado al personal de herramientas prácticas para transformar los compromisos en acciones y ha reforzado la credibilidad de la Organización ante las personas con discapacidad, que ahora desempeñan un papel más destacado en su dirección. El análisis indica que, cuando se coordinan el liderazgo, los recursos y la colaboración, el sistema de las Naciones Unidas logra mejoras tangibles en cuanto a la inclusión de la discapacidad, impulsa el progreso predicando con el ejemplo a través del cambio interno y fortaleciendo su capacidad de respaldar los esfuerzos nacionales.

Sin embargo, del presente informe se desprende que los avances siguen siendo desiguales en todo el sistema. Cuando faltan los factores propicios, el progreso se estanca y la inclusión corre el riesgo de quedar relegada a iniciativas aisladas o efímeras, en lugar de transformar todo el sistema. Esta lección, corroborada por los resultados y conclusiones de la evaluación independiente, sugiere que, para no quedarse con los éxitos puntuales, es necesario aplicar normas, prácticas y enfoques de forma más sistemática en todo el sistema de las Naciones Unidas y en las esferas básicas de la Estrategia. De este modo se logrará que los resultados acumulados en los últimos años se mantengan, amplíen y refuercen. Para superar estas dificultades e impulsar el progreso sistémico a la inclusión de la discapacidad, las recomendaciones que figuran a continuación exponen las medidas prioritarias que deben adoptarse en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluidas las opciones de institucionalización y una forma integrada de supervisar la implementación.

Recomendación 1 :

La Secretaría de las Naciones Unidas debe intensificar los esfuerzos en materia de inclusión de la discapacidad mediante la inversión sostenida en accesibilidad y mediante la integración de la accesibilidad en los sistemas y procesos de planificación, presupuestación y operaciones

La accesibilidad es un requisito previo fundamental para que las personas con discapacidad puedan colaborar con las Naciones Unidas, ya sea como personal, asociados, miembros de las poblaciones afectadas o como partes interesadas de otro tipo. De acuerdo con el artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la accesibilidad debe entenderse de forma global, como concepto que abarca los espacios físicos, las plataformas digitales, la información, las comunicaciones y la tecnología. Los resultados de la implementación de la Estrategia muestran que los avances en esa esfera presentan grandes divergencias entre entidades y equipos en los países. Para las entidades de la Secretaría, redoblar esfuerzos supondrá aplicar en mayor escala los enfoques comunes que pueden crear economías de escala y de impacto, especialmente en favor de entidades más pequeñas que carecen de recursos. En ese sentido deben tomarse medidas que aspiren a:

- **Reforzar los mecanismos de rendición de cuentas y seguimiento para aplicar de forma coherente las medidas de accesibilidad, mediante la priorización de las evaluaciones, la presupuestación y la supervisión;**
- **Recurrir más a los servicios comunes, en el marco de la estrategia de operaciones institucionales 2.0, para ofrecer soluciones de accesibilidad compartidas, también en las esferas de las adquisiciones, la gestión de instalaciones y los sistemas de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), y elaborar indicadores clave del desempeño que midan el progreso en la integración de la accesibilidad;**
- **Tratar de establecer alianzas con los Gobiernos anfitriones para mejorar la accesibilidad de los edificios compartidos, lo que también puede sensibilizar a las contrapartes gubernamentales en materia de accesibilidad, reforzando así el papel de liderazgo normativo de la Organización.**

La inclusión de las personas con discapacidad debe ser un elemento sistemático y estandarizado de todos los mecanismos de consulta y coordinación de las Naciones Unidas

La consulta es un principio clave de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Empodera a las personas con discapacidad y hace más eficaz la acción humanitaria y de desarrollo. Partiendo de los primeros pasos que ya se dieron en el marco de la Estrategia, las Naciones Unidas deben promover la participación sistemática y efectiva de las organizaciones de personas con discapacidad en todas las fases de planificación, implementación, supervisión y coordinación dentro de las entidades de las Naciones Unidas y en la labor nacional, incluso en situaciones de emergencia, y no solo en relación con cuestiones de discapacidad. También debe darse prioridad a la diversidad y la representación, procurando que las consultas incluyan de verdad a las mujeres y niñas con discapacidad, las personas que viven en zonas rurales y otros grupos infrarrepresentados, como las personas con discapacidad psicosocial o intelectual. Para conseguirlo, deben tomarse medidas que aspiren a:

- Promover la participación de las organizaciones de personas con discapacidad y la consulta con ellas, por ejemplo mediante alianzas, en el marco de las estructuras y los mecanismos de coordinación e interinstitucionales existentes, también en la acción humanitaria, utilizando como puntos de partida los procesos de planificación y programación, como los análisis comunes sobre países, los planes de recursos humanitarios y las estrategias de grupos temáticos humanitarios;
- Procurar que se cuente con una planificación y presupuestación eficaces para que las reuniones y los actos sean accesibles, por ejemplo facilitando ajustes razonables para la participación, y haciendo un seguimiento de las solicitudes, la satisfacción y la diversidad de la colaboración;
- Mejorar la capacitación obligatoria y las oportunidades de aprendizaje que fomenten la capacidad del personal de las Naciones Unidas para colaborar con las personas con discapacidad, y a la vez reforzar la disposición de las organizaciones de personas con discapacidad para colaborar eficazmente con las entidades del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 3 :

La Secretaría de las Naciones Unidas y todas su entidades deben integrar la inclusión de la discapacidad en todas las etapas del ciclo de empleo de la Secretaría, desde la contratación y la incorporación al servicio hasta la retención, la promoción y la separación del servicio

Para fomentar un entorno y una cultura de verdadera inclusión es indispensable promover el empleo de personas con discapacidad en las Naciones Unidas. Al trabajar con colegas con discapacidad se crea conciencia, se aprende sobre la inclusión de la discapacidad y cambian las actitudes. Aunque con la Estrategia se han logrado ciertos avances en cuanto a la contratación, el empleo de las personas con discapacidad sigue siendo la esfera en la que se avanza más despacio.

Las Naciones Unidas deben adoptar un modelo más holístico para convertirse en un empleador de referencia para las personas con discapacidad. Para conseguirlo hay que trabajar en todas las fases del ciclo de empleo: desde la contratación, la retención y la promoción hasta la accesibilidad del lugar de trabajo, los ajustes razonables y el bienestar. Esos esfuerzos sistemáticos sentarán las bases para que los empleados con discapacidad puedan hacer una contribución provechosa a la labor de las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas, también en el plano nacional. Para ello, deben tomarse medidas que aspiren a:

- Destinar a ajustes razonables los recursos necesarios, recurriendo a financiación flexible y centralizada;
- Realizar sistemáticamente encuestas estandarizadas y recurrentes del personal y establecer mecanismos de comunicación para evaluar las experiencias, la satisfacción y el bienestar de los empleados con discapacidad, y utilizar los resultados para seguir mejorando;
- Aumentar la contratación de personas con discapacidad mediante actividades de divulgación y programas de contratación específicos y procesos de selección inclusivos, con miras a ampliar la representación a todos los niveles;
- Convertir la inclusión de la discapacidad en un componente explícito y oficial de las evaluaciones del desempeño de los jefes de entidad, coordinadores residentes y otro personal superior, valorando el liderazgo demostrado y los resultados logrados en el fomento de la inclusión de la discapacidad, con revisiones periódicas y valoraciones para seguir mejorando.

La Secretaría debe dotarse de una sólida gestión del conocimiento y potenciar el aprendizaje del personal para que la inclusión de la discapacidad sea la norma en toda la Organización

Es muy importante que el personal de todas las categorías, en especial el personal directivo y encargado de tomar decisiones, sea más consciente, aprenda y tenga conocimientos prácticos sobre los compromisos adquiridos en la Estrategia para que puedan plasmarlos en acciones provechosas en todas las esferas, incluidas la programación, las alianzas, las prácticas de empleo y el cambio institucional. Cuando el aprendizaje se asimila, se fija e integra en el trabajo cotidiano, la responsabilidad de incluir la discapacidad deja de recaer en unos pocos puntos focales y se comparte entre todo el sistema. También se crea un entorno en el que el personal con discapacidad puede prosperar. Invertir en el conocimiento y el aprendizaje del personal, sobre todo colaborando con organizaciones de personas con discapacidad, puede contribuir a que la Estrategia se aplique de forma más sistemática y también puede desencadenar un cambio institucional a largo plazo. Para conseguirlo, deben tomarse medidas que aspiren a:

- Preparar y poner en marcha programas de aprendizaje obligatorios a medida para el personal directivo, incluidos los jefes de entidad, con el fin de que lleguen a tener un conocimiento profundo de la inclusión de la discapacidad y que estén en condiciones de defender la Estrategia en todas sus esferas de responsabilidad;
- Elaborar un conjunto básico de herramientas, recursos y buenas prácticas para aplicar la Estrategia, procedentes de todo el sistema de las Naciones Unidas y acordes a las normas comunes y a los fundamentos de las Naciones Unidas 2.0, y procurar darles difusión y utilizarlas eficazmente en todas las entidades y los equipos de los países;
- Reforzar el aprendizaje entre pares y establecer y coordinar comunidades de práctica en todo el sistema que promuevan enfoques y soluciones comunes a las principales dificultades, incluidas las relacionadas con la accesibilidad, los ajustes razonables y las adquisiciones inclusivas;
- Impartir capacitación a medida a los funcionarios que participan en las operaciones —como gestión de instalaciones, TIC, adquisiciones, gestión de eventos, seguridad y recursos humanos— para que dispongan de las competencias y los conocimientos prácticos necesarios para implantar medidas de accesibilidad y realizar ajustes razonables de forma eficaz.

El sistema de las Naciones Unidas debe dar prioridad a la recopilación y el análisis de datos de calidad sobre las personas con discapacidad a fin de acumular pruebas sólidas en las que fundamentar la toma de decisiones internas, y de reforzar las capacidades nacionales de recopilación de datos para elaborar políticas nacionales que sean eficaces y tengan base empírica

La recopilación sistemática de datos sobre las personas con discapacidad es fundamental para saber si las Naciones Unidas y sus Estados Miembros están consiguiendo cumplir los compromisos consagrados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Estos datos son esenciales para medir las desigualdades, supervisar la inclusión y hacer que las políticas, los programas y servicios tengan en cuenta los derechos y las prioridades de las personas con discapacidad. Al mismo tiempo, para poder promover eficazmente los derechos de las personas con discapacidad a través de las políticas y la programación, hace falta que la Organización aprenda de la aplicación, entre otras cosas distinguiendo las buenas y malas prácticas y los enfoques más efectivos. Aunque a raíz de la Estrategia se han puesto en marcha iniciativas fundamentales para distinguir esas prácticas y enfoques, no se ha avanzado bastante: de cara a 2030, hay que centrarse urgentemente en esas esas prácticas y enfoques para acelerar los avances y lograr no dejar atrás a las personas con discapacidad. Para conseguirlo, deben tomarse medidas que aspiren a:

- Disponer de datos sobre discapacidad, difundirlos y utilizarlos para que los enfoques de promoción de los derechos de las personas con discapacidad sean más eficaces en la planificación y ejecución de programas;
- Reforzar la transversalización de la inclusión de la discapacidad en el seguimiento y la evaluación de los programas de las Naciones Unidas, en particular creando capacidad entre el personal y los grupos responsables del seguimiento y la evaluación;
- Invertir en la creación de capacidad de las oficinas nacionales de estadística a fin de facilitar la integración de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en la recopilación y el análisis de datos más amplios y reforzar la base empírica para elaborar políticas eficaces.

6

Recomendación 6 :

La Secretaría debe establecer un mecanismo de supervisión y coordinación, apoyado por una secretaría permanente y con recursos estables, sostenibles y previsibles, que garantice la coherencia en todo el sistema con respecto a la inclusión de la discapacidad, en particular en cuanto a la implementación de la Estrategia y la presentación de informes al respecto

Institucionalizar la inclusión de la discapacidad es esencial para que la Organización evolucione del progreso desigual a un progreso sostenido y la coherencia en todo el sistema. Es necesario fortalecer la infraestructura de la Secretaría para apoyar la coordinación, el seguimiento y la presentación de informes a nivel del sistema, garantizar una financiación sostenible y previsible y reforzar la rendición de cuentas. Para conseguirlo, hay que tomar medidas y crear herramientas que aspiren a:

- **Elaborar un plan para acelerar la implementación de la Estrategia, que debería constar de un grupo asesor de las Naciones Unidas y una secretaría dotada de recursos suficientes para supervisar y coordinar la aplicación de la Estrategia en todo el sistema y proporcionar apoyo técnico y creación de capacidad;**
- **Facultar al equipo de coordinación de la Estrategia para que convoque y apoye a los puntos focales de inclusión de la discapacidad y a los grupos interinstitucionales, garantizando la participación activa del personal directivo superior, el reparto de responsabilidades y una asignación de recursos adecuada, con el fin de que todo el sistema de las Naciones Unidas se implique más en la inclusión de la discapacidad;**
- **Seguir reforzando la rendición de cuentas sobre la inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas, entre otras cosas aplicando las recomendaciones pertinentes del presente informe y velando por que todas las entidades del sistema presenten informes anuales sobre la aplicación de la Estrategia y los progresos realizados al respecto.**

7

Recomendación 7 :

Cuando proceda, las ganancias en eficiencia resultantes de la Iniciativa ONU80 deben contribuir a implementar la Estrategia y a invertir más en la protección de los derechos de las personas con discapacidad a escala mundial, regional y nacional, en todas las actividades de las Naciones Unidas en las esferas de la paz y la seguridad, la acción humanitaria, el desarrollo sostenible y los derechos humanos

La Estrategia ha confirmado la posición de las Naciones Unidas como un socio fiable en los esfuerzos de los Estados Miembros para avanzar en la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Gracias a la labor que realizan en el marco de la Estrategia, las entidades del sistema de las Naciones Unidas han creado capacidad interna y han demostrado el compromiso del personal directivo, lo que les ha permitido defender e integrar la inclusión de la discapacidad y los derechos de las personas con discapacidad en las juntas ejecutivas, los planes estratégicos nacionales, los Marcos de Cooperación y los diálogos nacionales.

Al contar con una base más sólida, las Naciones Unidas están bien posicionadas para respaldar a los Estados Miembros en el impulso político, aunando esfuerzos mediante las iniciativas existentes, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Pacto para el Futuro y la Iniciativa ONU80, con el fin de intensificar los esfuerzos en materia de inclusión de la discapacidad. La incorporación de la inclusión de la discapacidad ofrece una solución eficaz en función de los costos para promover los derechos de las personas con discapacidad en un momento difícil para la financiación del desarrollo sostenible en todo el mundo. Supone dar apoyo a los sistemas de datos y la creación de capacidad para que las partes interesadas integren la inclusión en los sectores y las políticas nacionales. Para conseguirlo, deben tomarse medidas que aspiren a:

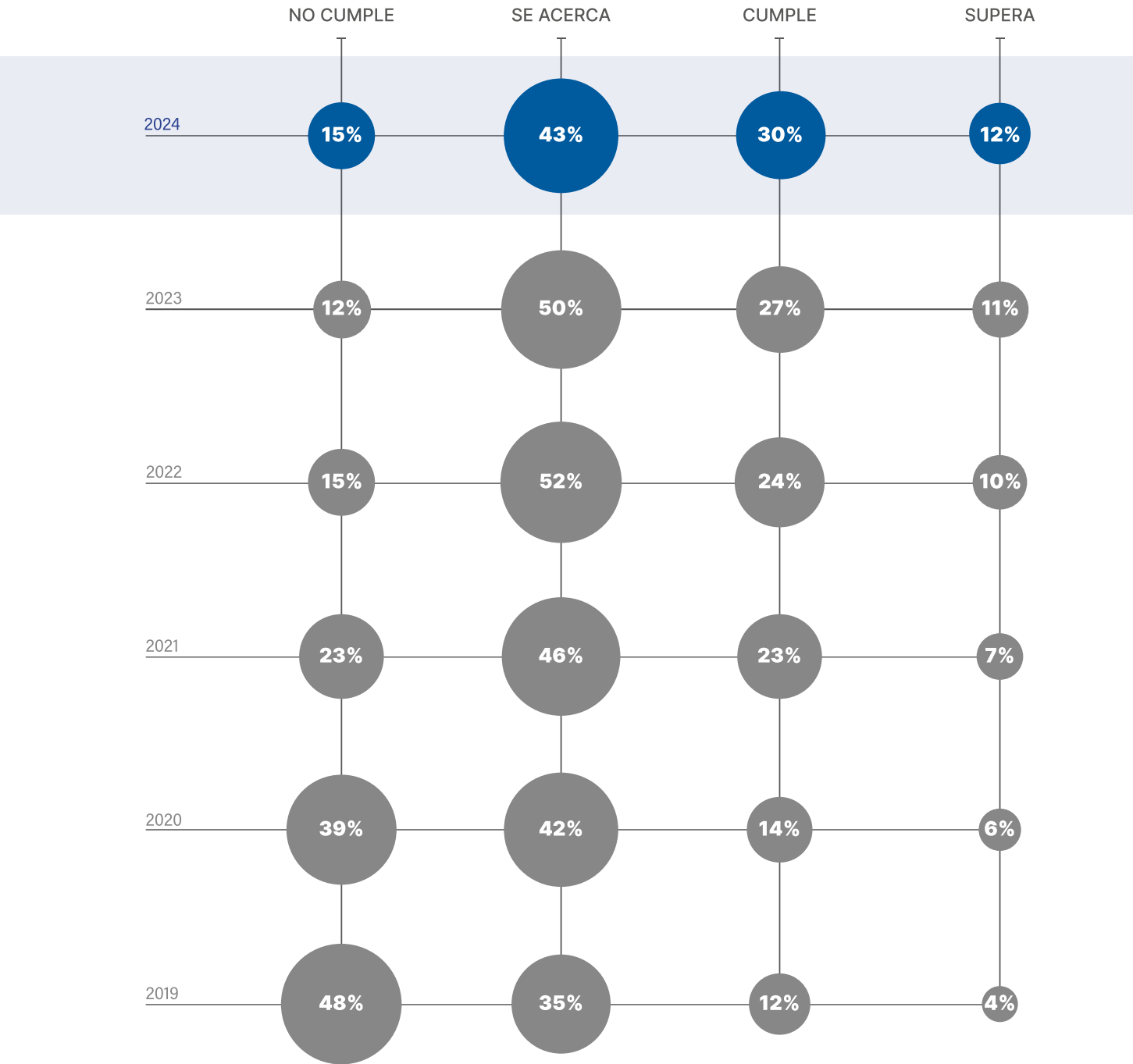
- **Mobilizar al personal directivo superior, incluidos los jefes de entidad y los coordinadores residentes, y a los miembros de los equipos en los países para que mantengan un diálogo regular y estructurado con los Gobiernos sobre la inclusión de la discapacidad y los derechos humanos de las personas con discapacidad, e integren esos temas en las políticas, la planificación y la ejecución;**
- **Invertir en conocimientos técnicos sobre inclusión de la discapacidad para ampliar e integrar la inclusión de la discapacidad en los programas;**
- **Localizar puntos de partida para integrar la inclusión de la discapacidad y los derechos de las personas con discapacidad en los marcos de resultados, indicadores y presupuestos, en consonancia con las iniciativas para acelerar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.**

Informes presentados en 2024 por las entidades de las Naciones Unidas y los equipos en los países

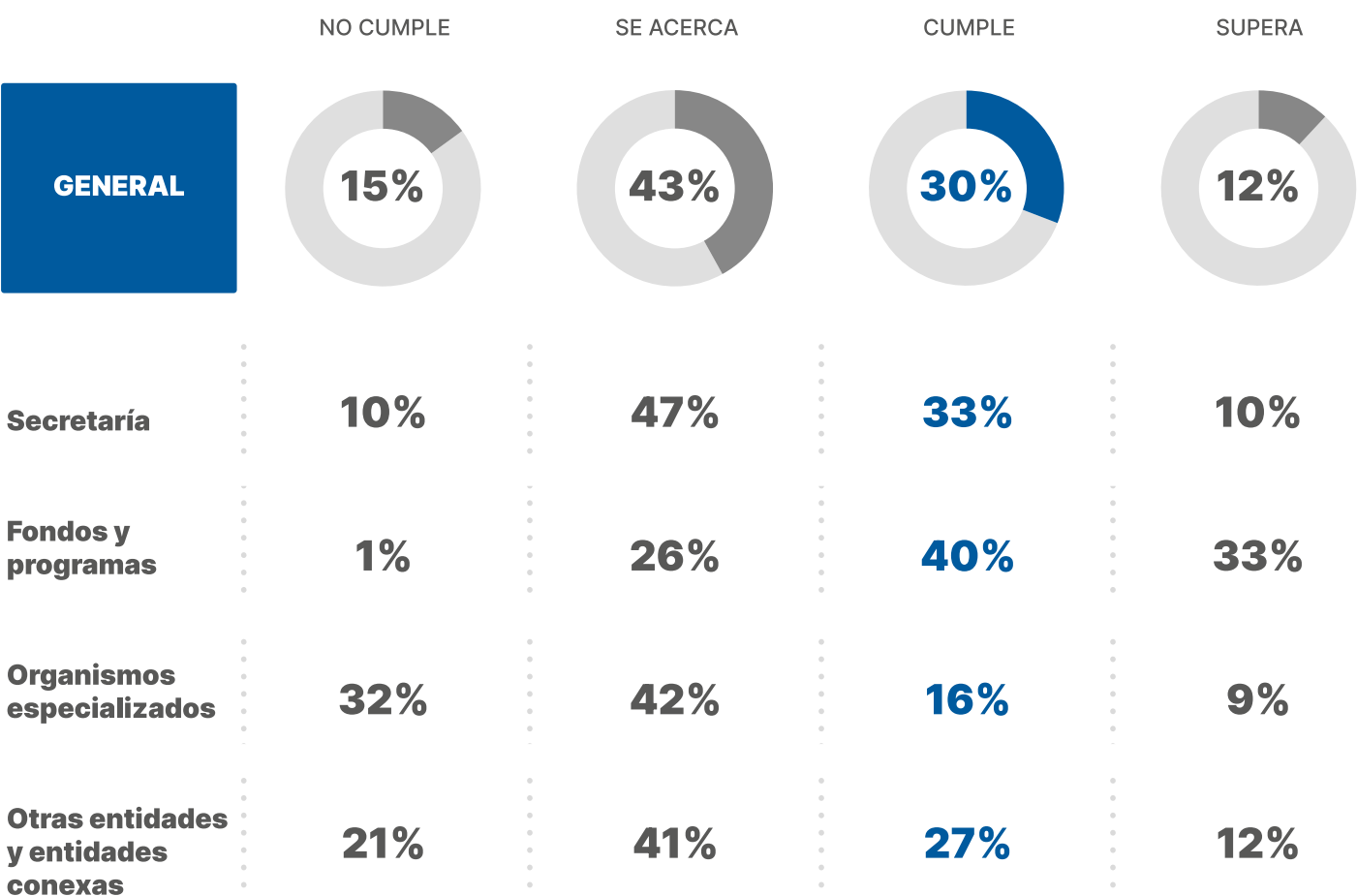
6.1 Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad por parte de las entidades de las Naciones Unidas en 2024

En 2024, 85 entidades de las Naciones Unidas informaron sobre su desempeño con respecto a la Estrategia. Siguieron avanzando de forma constante, cumpliendo o superando los requisitos en el 42 % de los indicadores, porcentaje superior al 38 % registrado en 2023 y muy superior al 16 % de 2019, muestra de que la ambición y la aplicación siguen al alza. Aunque el porcentaje de entidades que obtuvieron una calificación de “no cumple los requisitos” en algunos indicadores aumentó ligeramente hasta el 15 % —debido en parte a que nuevas entidades comenzaron a aplicar la Estrategia—, supone un marcado descenso respecto al 48 % de 2019, y demuestra que cada vez se toman más medidas en favor de la inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas.

● Figura III. Comparación de las calificaciones generales de las entidades de las Naciones Unidas, de 2019 a 2024

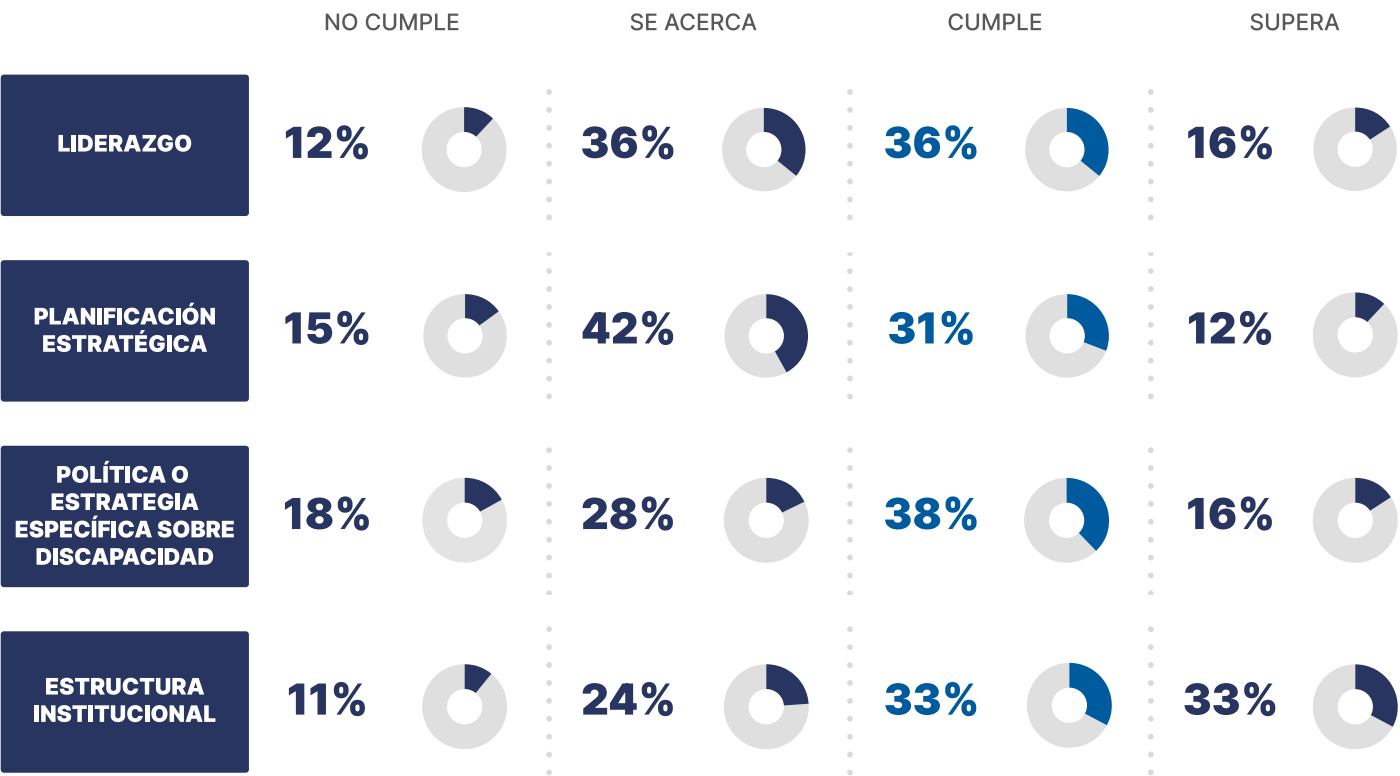


● Figura IV. Calificaciones del sistema de las Naciones Unidas en 2024, por tipo de entidad



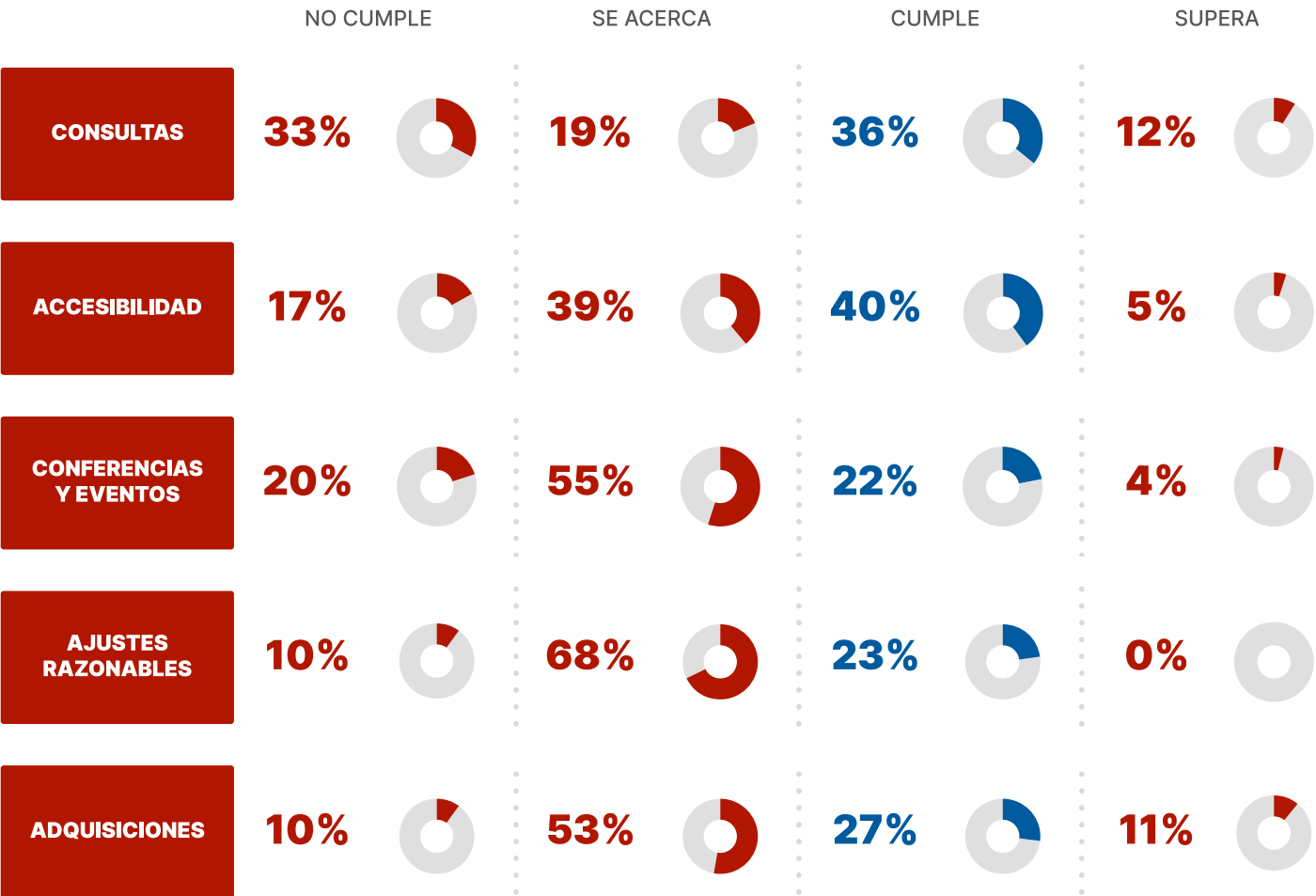
En general, los fondos y programas siguieron mostrando los niveles más altos de ejecución, ya que cumplen o superan los requisitos en el 73 % de los indicadores, dato ligeramente superior al de 2023. La Secretaría y otras entidades y entidades conexas mostraron un lento progreso interanual similar hacia el cumplimiento o la superación de los requisitos. Cabe destacar que nueve entidades —el 11 % de las que presentaron informes en 2024— acaban de empezar a presentar informes o vuelven a hacerlo tras un largo período de inactividad, lo que refleja la fase inicial de la ejecución y el compromiso cada vez mayor de todo el sistema con la inclusión de la discapacidad.

● Figura V. Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 1 en 2024, por indicador del desempeño



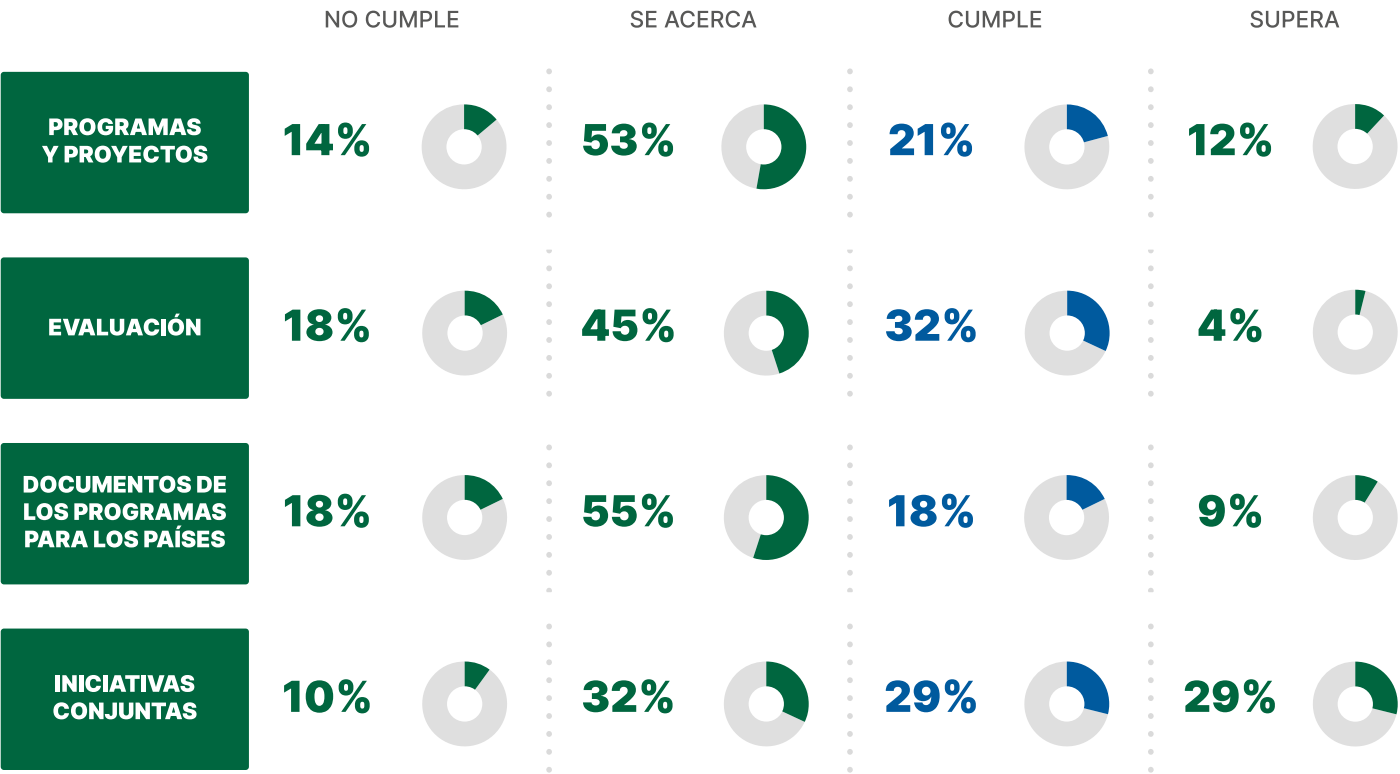
En la esfera básica 1, se ha observado una clara tendencia al alza en el número de entidades que pasan de cumplir los requisitos a superarlos, y en el caso de tres indicadores, un aumento del número de entidades que los cumplen. Esto indica que la dirección sigue defendiendo la inclusión de la discapacidad y está impulsando medidas que refuerzan la rendición de cuentas institucional a ese respecto. Lo más significativo es que las entidades invierten cada vez más en crear capacidad dedicada a la inclusión de la discapacidad y en activar redes de puntos focales, como demuestra el hecho de que el 66 % de las entidades cumplían o superaban los requisitos con respecto al indicador sobre la estructura institucional, frente al 51 % de 2023.

● Figura VI. Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 2 en 2024, por indicador del desempeño



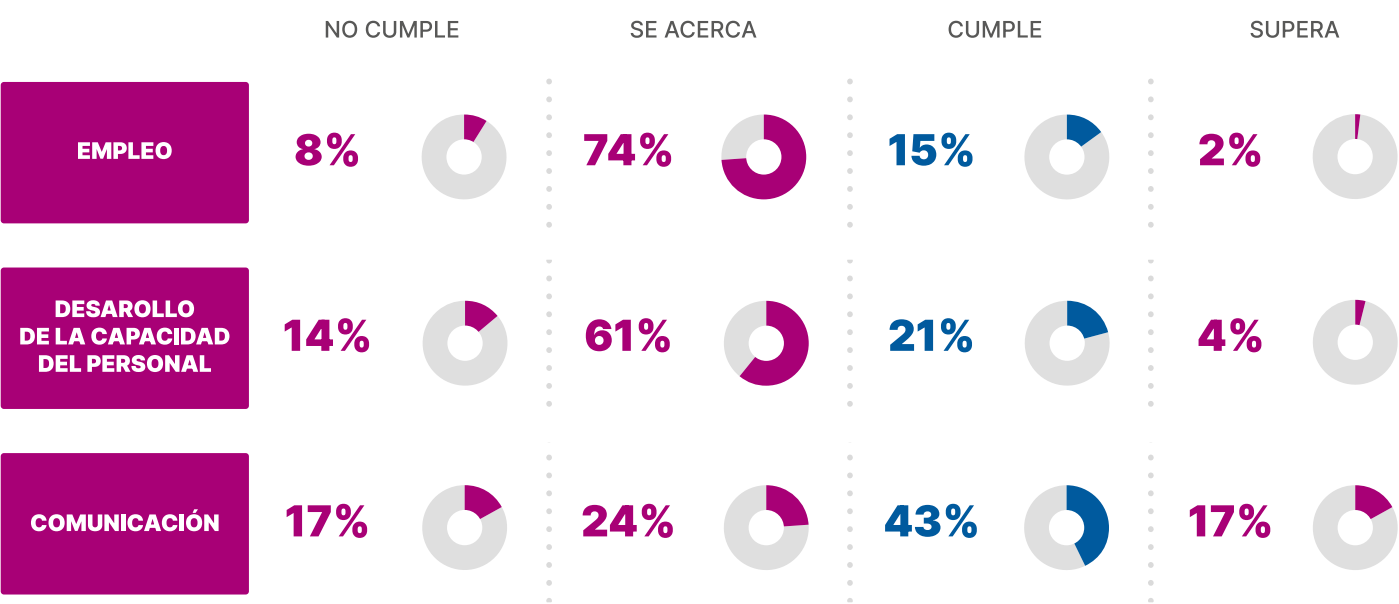
Las consultas con organizaciones de personas con discapacidad y la accesibilidad son fundamentales para conseguir verdaderos avances en la inclusión de la discapacidad. Tradicionalmente, la ejecución ha sido lenta, pero en 2024 se observó un cambio positivo: las entidades consultan cada vez más a las organizaciones de personas con discapacidad sobre cuestiones específicas de la discapacidad y también sobre otras más generales, como muestra el dato de que el 48 % de las entidades cumplen o superan los requisitos, frente al 37 % de 2023. Las medidas de ajustes razonables se están institucionalizando, ya que ahora el 48 % de las entidades cuentan con mecanismos de orientación y financiación, mientras que en 2023 solo eran un 28 %.

● Figura VII. Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 3 en 2024, por indicador del desempeño



Se observaron resultados desiguales en cuanto a los progresos realizados al transversalizar la inclusión de la discapacidad en la programación. Las entidades van avanzando progresivamente hacia una programación más inclusiva de la discapacidad elaborando orientaciones y fijando objetivos de incorporación: en 2024, el 31 % de las entidades cumplían o superaban los requisitos, frente al 24 % en 2023. Además, las entidades siguieron reforzando la incorporación de la inclusión de la discapacidad en sus procesos de evaluación, con la introducción de nuevas mejoras en la rendición de cuentas y la oportunidad de integrar las lecciones aprendidas en la programación futura.

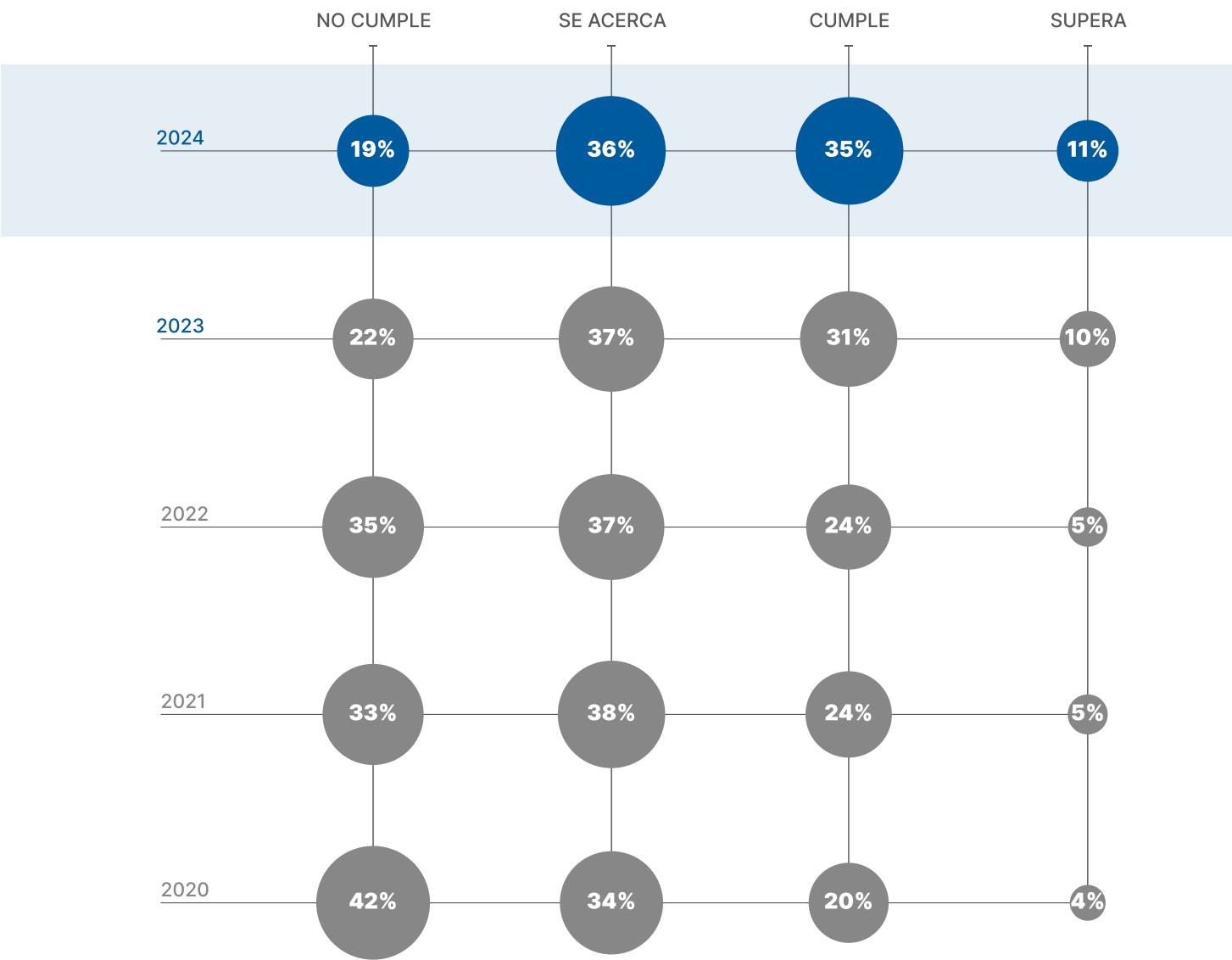
● Figura VIII. Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 4 en 2024, por indicador del desempeño



Se observan ligeros avances en la esfera básica 4, ya que la proporción de entidades que superan los requisitos ha aumentado en los tres indicadores. El indicador de comunicación siguió siendo el que mejores resultados obtuvo en esta esfera; en cambio, hubo pocos avances en el cumplimiento de los requisitos del indicador de empleo. Las iniciativas para desarrollar los conocimientos y capacidades del personal con respecto a la inclusión de la discapacidad también siguieron siendo limitadas.

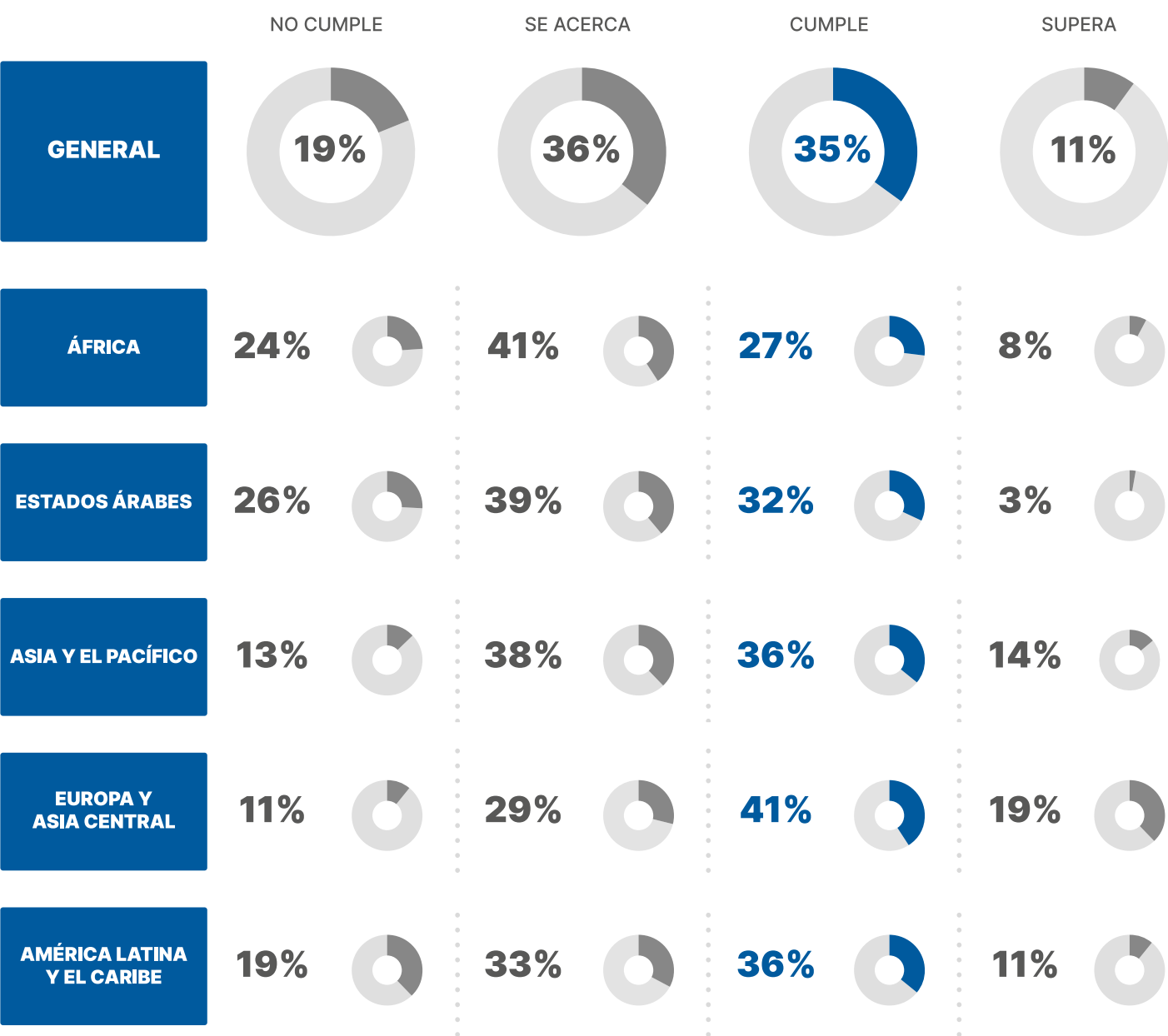
6.2 Aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad por parte de los equipos en los países en 2024

● Figura IX. Comparación de las calificaciones generales de los equipos de las Naciones Unidas en los países, de 2020 a 2024



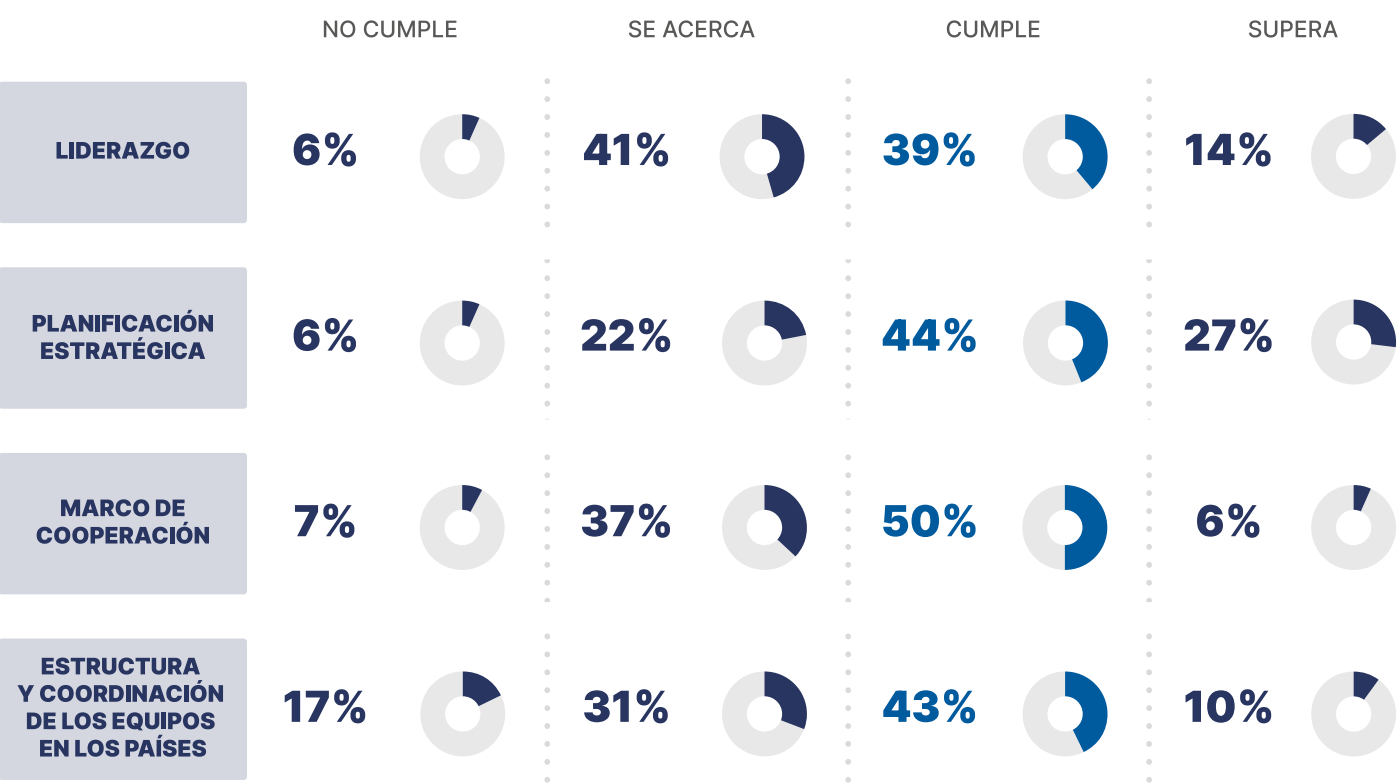
Los equipos en los países han realizado progresos constantes y sostenidos en la aplicación de la Estrategia. En 2024, los 132 equipos en los países presentaron informes con arreglo al sistema de calificación del desempeño por quinto año consecutivo. Cumplieron o superaron los requisitos en el 46 % de los indicadores, frente al 41 % en 2023; el aumento fue pronunciado con respecto al 24 % de 2020. El porcentaje de equipos en los países que superaron los requisitos subió hasta el 11 %, casi el triple que en 2020 (4 %), lo que pone de relieve la creciente adhesión a la inclusión de la discapacidad y su mayor institucionalización en todos los equipos en los países.

● Figura X. Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en 2024, por región



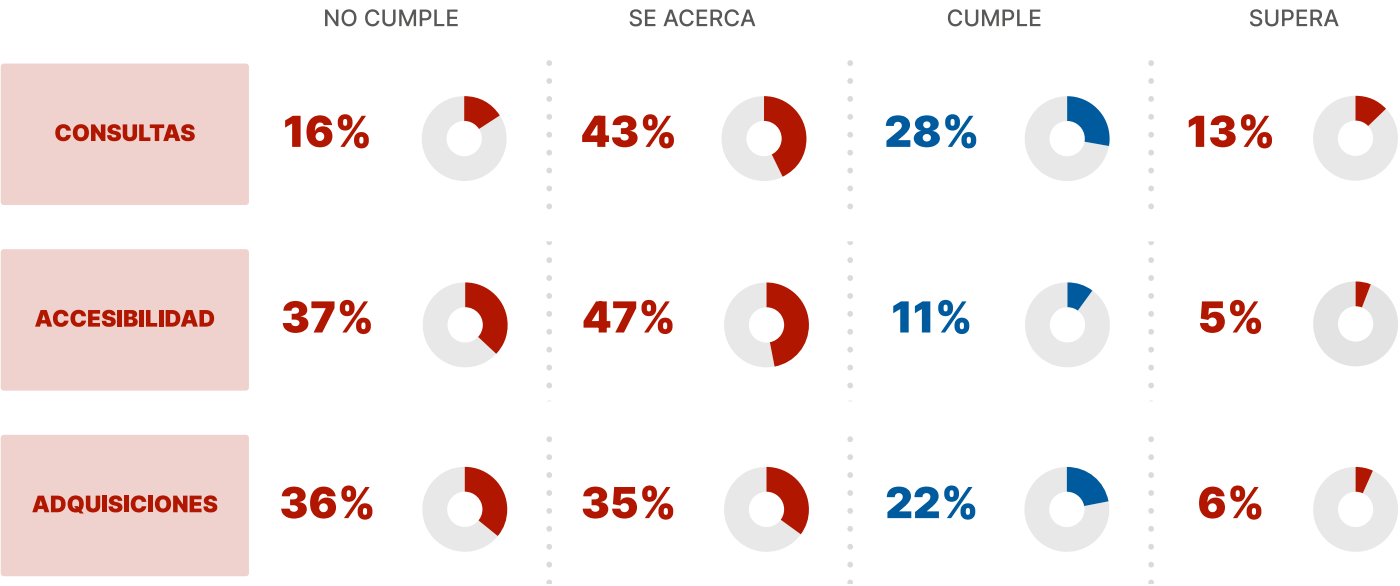
En 2024, todas las regiones siguieron avanzando sobre la base de los progresos realizados en años anteriores. Europa y Asia Central siguieron cosechando los mejores resultados, ya que el 60 % de los equipos en los países cumplieron o superaron los requisitos. Asia y el Pacífico y América Latina y el Caribe mantuvieron tendencias positivas, mientras que la región de África mostró avances constantes y los Estados árabes progresaron gradualmente. Cabe destacar que en la mayoría de las regiones disminuyó el porcentaje que obtuvo la calificación de “no cumple los requisitos”, fruto de una mayor implicación y voluntad de aplicar la Estrategia.

● Figura XI. Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 1 en 2024, por indicador del desempeño



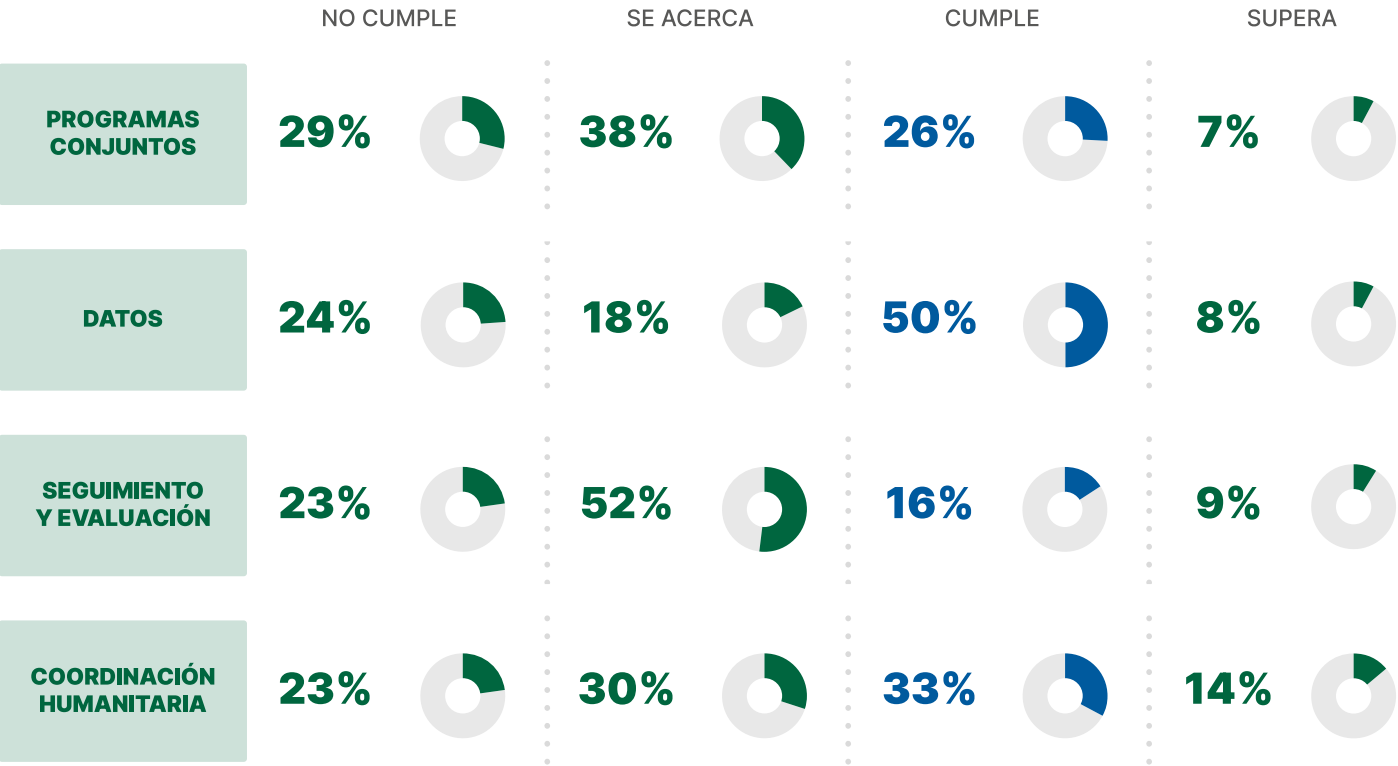
Los equipos en los países han logrado progresos notables con respecto a los indicadores sobre liderazgo y coordinación. El porcentaje de equipos en los países que cumplen o superan los requisitos del indicador sobre liderazgo aumentó hasta el 53 % en 2024, mientras que en 2023 fue del 48 %, lo que indica que los coordinadores residentes promueven de forma más sistemática la inclusión de la discapacidad, incluso mediante debates sustantivos en las reuniones de los equipos en los países. Esta mejora también puede haber apoyado el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación de la inclusión de la discapacidad, ya que el 43 % de los equipos en los países consideraron que estos mecanismos contribuyeron sustancialmente a la planificación estratégica clave, frente al 35 % en 2023.

● Figura XII. Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 2 en 2024, por indicador del desempeño



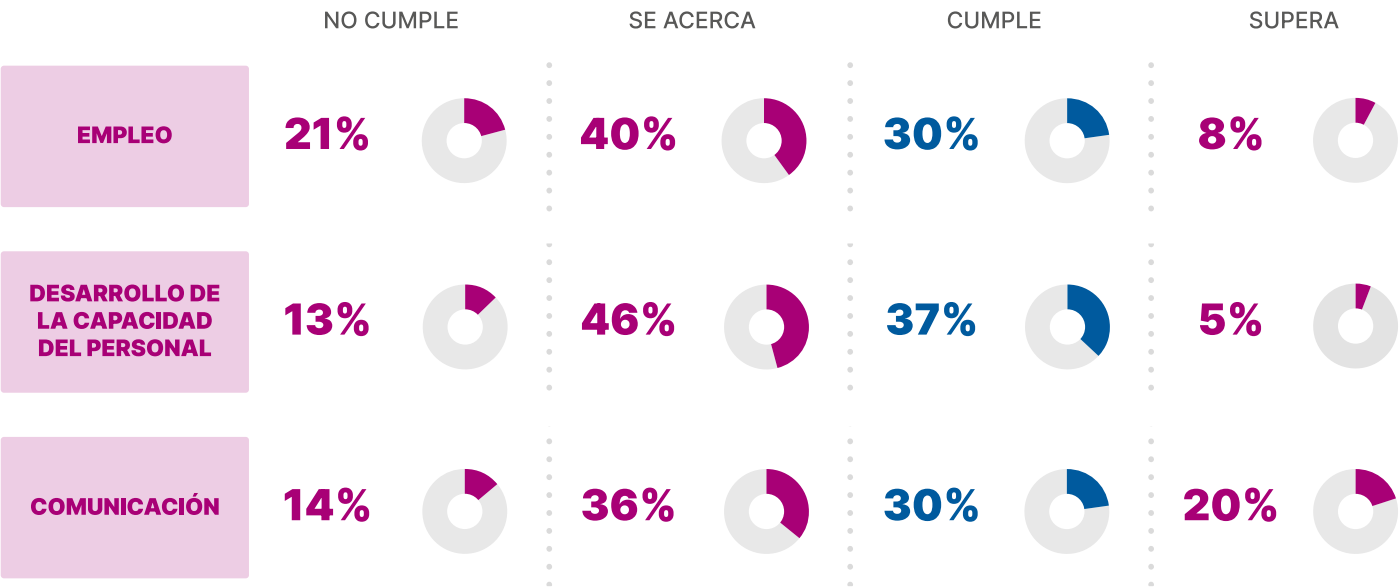
Los avances siguieron siendo lentos en materia de consulta y accesibilidad; no obstante, las tendencias en múltiples indicadores sugieren que se está produciendo un cambio más amplio hacia una sistematización de las consultas y alianzas con las organizaciones de personas con discapacidad. Alrededor del 41 % de los equipos en los países informaron de que habían consultado a organizaciones de personas con discapacidad sobre procesos estratégicos clave, como la preparación de los Marcos de Cooperación, el instrumento fundamental para planificar y ejecutar las actividades de desarrollo de las Naciones Unidas en los países, frente al 37 % en 2023. Aunque tradicionalmente las adquisiciones han sido una esfera difícil, en 2024 se observaron avances significativos, ya que el 28 % de los equipos en los países cumplieron o superaron los requisitos, frente al 22 % en 2023. Esta mejora apunta a una mayor integración de los criterios de accesibilidad en las revisiones anuales de los planes de trabajo y a la aplicación de objetivos de accesibilidad en la coordinación centralizada de las operaciones.

● Figura XIII. Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 3 en 2024, por indicador del desempeño



El desempeño en la esfera básica 3 se mantuvo estable, con una ligera mejora en la programación conjunta y el establecimiento de mecanismos para integrar la inclusión de la discapacidad tanto en los programas conjuntos nuevos como en los ya existentes. El número de equipos en los países que cumplen los requisitos sobre acción humanitaria ha registrado un ligero descenso. El progreso también ha sido lento en lo que respecta a la colaboración con organizaciones de personas con discapacidad en los mecanismos de coordinación humanitaria: el 14 % de los equipos en los países superan los requisitos para la acción humanitaria inclusiva de la discapacidad, lo que supone un aumento con respecto al 11 % de 2023.

● Figura XIV. Calificaciones de los equipos de las Naciones Unidas en los países en la esfera básica 4 en 2024, por indicador del desempeño



Se está produciendo una transformación lenta pero valiosa de la cultura institucional. Alrededor del 78 % de los equipos en los países informaron de que habían adoptado una declaración de no discriminación en el empleo. Además, el 38 % —en 2023 el porcentaje fue del 33 %— alentaba activamente las candidaturas de personas con discapacidad, a menudo a través de actividades de divulgación específicas a través de redes de organizaciones de personas con discapacidad. Los equipos en los países siguieron invirtiendo más en la creación de capacidad, y el 37 % organizó cursos de formación junto con organizaciones de personas con discapacidad, lo que supone un aumento respecto al 29 % del año anterior.

