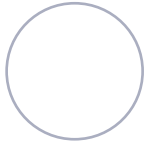




1. Fomento de la inclusión de la discapacidad en el sistema de las Naciones Unidas

A medida que el mundo se acerca al ecuador del plazo fijado para implementar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, acelerar los avances hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y alcanzarlos, es cuestión de máxima prioridad para la Organización. Entre otras cosas, se trata de atender las necesidades y hacer efectivos los derechos de más de 1.300 millones de personas con discapacidad en todo el mundo, que siguen enfrentándose a barreras persistentes para su plena inclusión y participación significativa en la sociedad.

En nuestro empeño por alcanzar los Objetivos, nunca ha sido tan importante llegar a las poblaciones más marginadas del mundo. Avanzar en la inclusión de la discapacidad en todo el sistema de las Naciones Unidas sigue siendo fundamental para apoyar a los Estados Miembros en la aplicación de la



B

Sinergias con las estrategias de todo el sistema

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

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

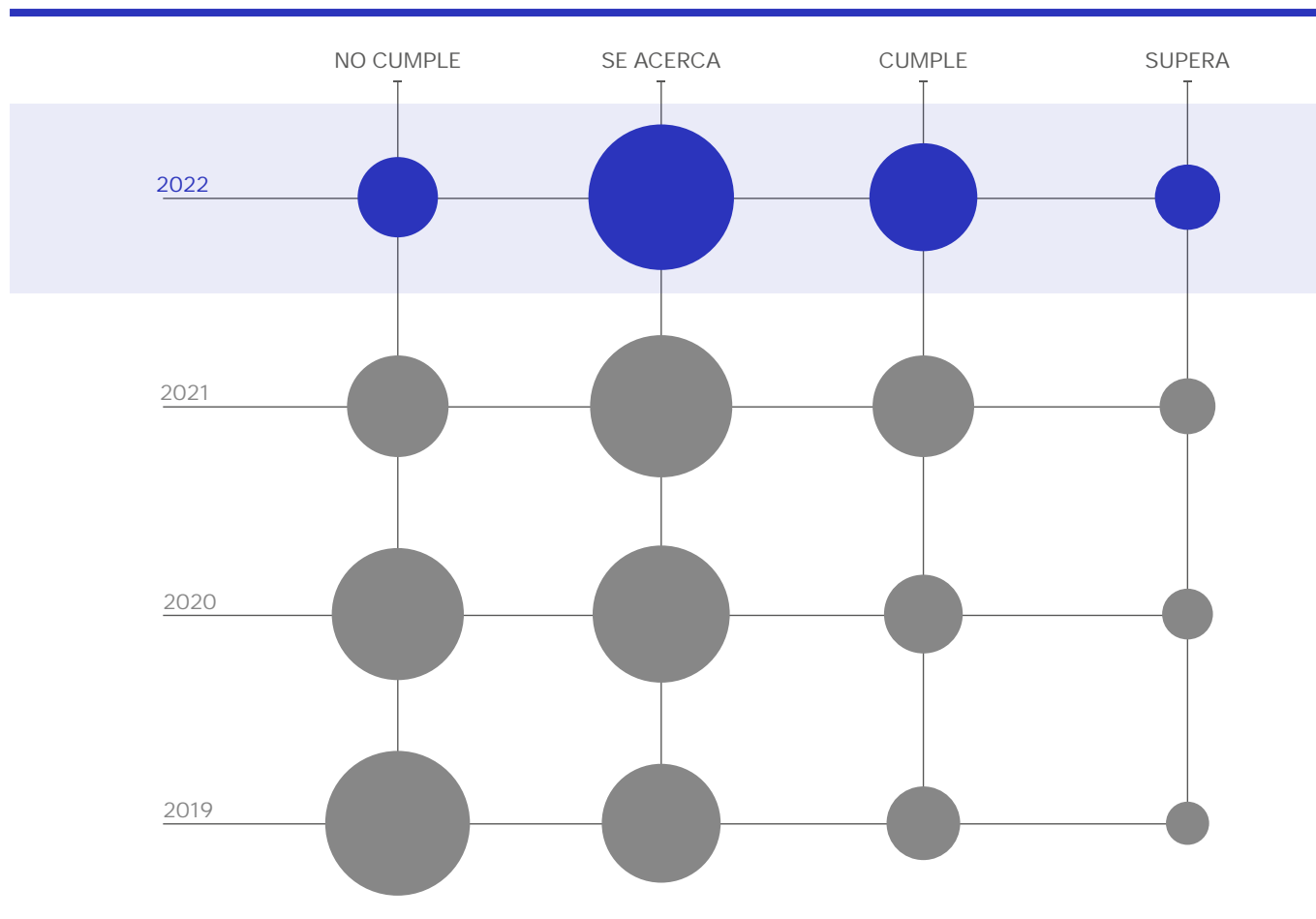
En las nuevas sinergias se ve que cada vez está más claro que la inclusión de la discapacidad es relevante para todas las áreas de trabajo de la Organización y que la Estrategia puede aprovecharse para que otras estrategias de todo el sistema sean más eficaces y lleguen más lejos.

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

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

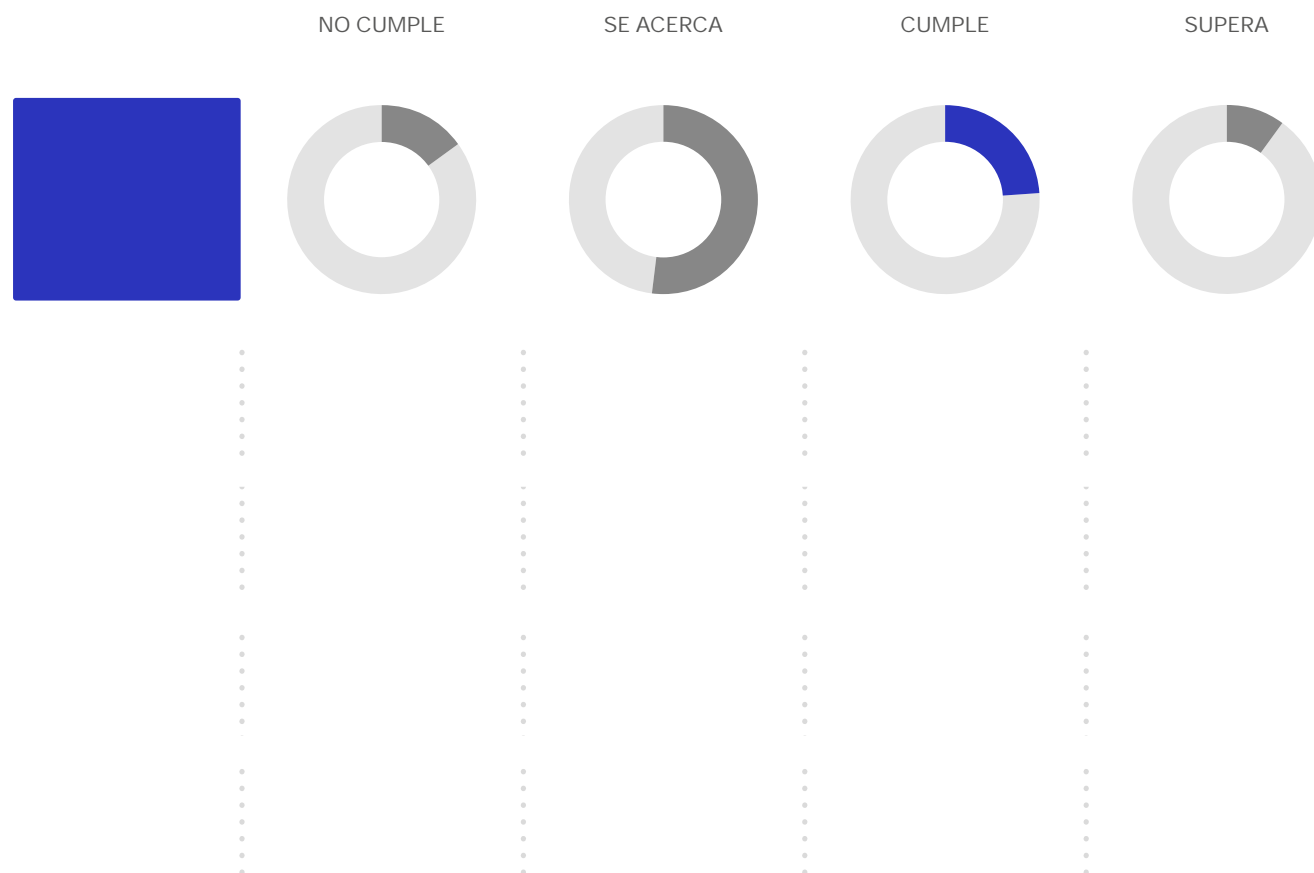
Al igual que en años anteriores, se reseñan los avances en relación con los indicadores del marco de rendición de cuentas para las entidades y con el sistema de calificación del desempeño de los equipos en los países utilizando un sistema de autocalificación con cinco valoraciones: no cumple los requisitos, se acerca a los requisitos, cumple los requisitos, supera los requisitos y no procede. Todas las entidades y equipos en los países deberían aspirar, como mínimo, a cumplir los requisitos y, a largo plazo, a superarlos.

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



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

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



En general, todos los tipos de entidades han avanzado en la aplicación de la Estrategia. Desde el último informe, las entidades de la Secretaría han mejorado su rendimiento en un 13 %, cumpliendo o superando los requisitos señalados por los indicadores. El desempeño ha aumentado un 9 % en el caso de los fondos y programas, un 47 % en el de los organismos especializados y un 52 % en el de otras entidades y entidades conexas, aunque en algunos casos partían de una base baja. Es importante señalar que se han reducido considerablemente los casos en que no se cumplían requisitos en todos los tipos de entidades. Los fondos y programas superan ahora los requisitos para el 30 % de los indicadores.

Esfera básica 1

Liderazgo, planificación estratégica y gestión

Figura III
Calificaciones de las entidades de las Naciones Unidas en la esfera básica 1 para 2022,
por indicador del desempeño

hora de poner en práctica las orientaciones y utilizar las herramientas existentes para crear mecanismos sostenibles y con la financiación adecuada en torno a la accesibilidad y las prácticas de adquisición en las que se tenga en cuenta la discapacidad.

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

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

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

Esfera básica 3

Programación

Figura V

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

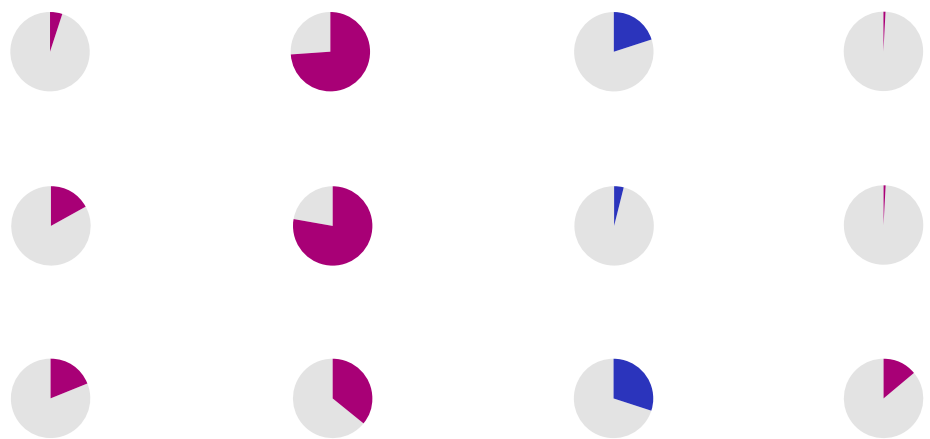
Integrar la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones es crucial para avanzar en la programación. Los informes de las entidades sobre el uso de las directrices en materia de integración para la inclusión de la discapacidad en las evaluaciones y la presentación de informes, elaboradas en 2022 por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

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

Esfera básica 4

Cultura institucional

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



en la Sede y en las oficinas regionales y nacionales. Es cada vez más frecuente incluir preguntas de autoidentificación en las encuestas que se hacen entre el personal para recopilar datos sobre quienes viven con alguna discapacidad. A pesar de estos esfuerzos, los informes revelan que cerca del 90 % de las entidades o bien desconocen si hay personal con discapacidad o no; si lo hay, los informes muestran niveles inferiores de satisfacción y bienestar respecto del conjunto del personal.

En cuanto al desarrollo de capacidades, hay más cursos y módulos de formación sobre inclusión de la discapacidad en todo el sistema. No obstante, las entidades de las Naciones Unidas y los departamentos de la Secretaría deberían garantizar, con los recursos disponibles, que haya más formación para subsanar las deficiencias de capacidad en las operaciones, especialmente en lo relativo a la accesibilidad, los ajustes razonables, las adquisiciones y las evaluaciones. La formación sobre inclusión de la discapacidad solo es obligatoria en el 5 % de las entidades. El programa obligatorio de aprendizaje electrónico sobre inclusión de la discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tiene un índice de cumplimiento del 84 %, es un modelo a seguir. La OIT también está preparando un curso sobre discapacidad a medida para el personal directivo.

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

B

Rendición de cuentas a escala nacional

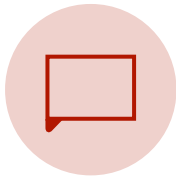
En 2022, los 131 equipos de las Naciones Unidas en los países presentaron informes con arreglo al sistema de calificación del desempeño por tercer año consecutivo. En general, los equipos en los países se aproximan a los requisitos en el 37 % de los indicadores, los cumplen en el 24 % y los superan en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

A nivel regional, Europa y Asia Central siguieron mejorando sus calificaciones, y pasaron de cumplir o superar los requisitos del 46 % de los indicadores en 2021 al 49 % en 2022. En 2022, en esta región se impartió formación detallada sobre la inclusión de la discapacidad. También se ha avanzado en la región de Asia-Pacífico, donde se ha visto un aumento del 30 % en 2021 al 32 % en 2022 en las calificaciones de cumplimiento y superación de los requisitos, gracias en parte al éxito de un proyecto de implantación con asistencia técnica específica. En cambio, la situación en América Latina y el Caribe se mantuvo igual y los Estados árabes y África han experimentado un retroceso. Todo ello demuestra la importancia de prestar un apoyo específico y coherente a los equipos en los países para mantener y mejorar los progresos ya realizados.

Los equipos en los países destacan en sus informes los avances en los esfuerzos de inclusión de la discapacidad, aunque es posible que no se refleje su alcance total. Se ve una mayor coherencia de las acciones entre los indicadores, lo cual apunta a un enfoque más holístico a la hora de abordar la inclusión de la discapacidad. Además, el principio de “no dejar a nadie atrás” está más interiorizado, lo cual contribuye a la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo de los equipos en los países. Entre otros (toma de apo)20.3 (v)17.3 ra

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

La planificación estratégica sigue siendo el área de mejor desempeño para los equipos en los países, ya que la mayoría cumple o supera los requisitos de este indicador. La gran mayoría de los equipos incluyen un análisis de la situación de las personas con discapacidad en los análisis comunes sobre el país en esferas como el género, la educación, la sanidad, la pobreza, los derechos humanos, el cambio climático, la respuesta al riesgo de desastres y la acción humanitaria. También se da mayor visibilidad a las mujeres, los niños y los jóvenes con discapacidad. En 2022, varios equipos, entre ellos los de El Salvador, Eswatini,



Esfera básica 2 Inclusividad

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



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

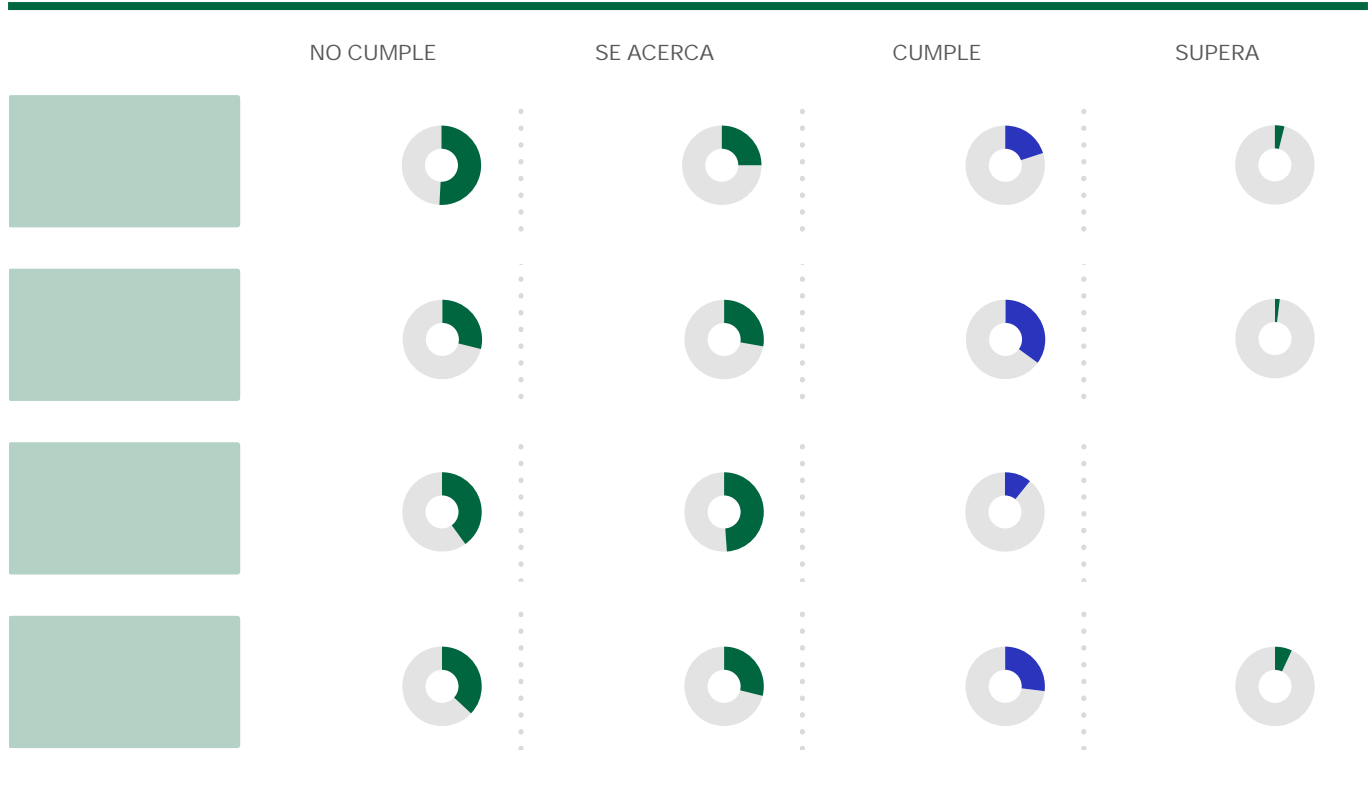
Los países deben esforzarse por hacer que los locales y servicios comunes sean más accesibles. Algunos equipos en los países han aprovechado las oportunidades que han supuesto los nuevos locales o las ampliaciones para mejorar la accesibilidad en beneficio de las personas con discapacidad. También han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

Las adquisiciones inclusivas de la discapacidad también siguen siendo un reto para los equipos en los países, sin coherencia en la aplicación de los criterios de accesibilidad en la adquisición de locales, bienes y servicios. El equipo en Georgia ha incluido la accesibilidad como criterio obligatorio para la revisión periódica y la adquisición de locales, servicios y obras de construcción, así como para establecer acuerdos a largo plazo con proveedores. El conjunto de herramientas sobre accesibilidad del UNICEF ofrece valiosas orientaciones y listas de comprobación para llevar a cabo evaluaciones de accesibilidad, mientras que el desarrollo, la aplicación y el seguimiento de planes de accesibilidad por parte de Nepal y Viet Nam sirven como buenas prácticas que podrían ser reproducidas por otros. Muchos equipos en los países están adaptando sus procedimientos en función de la estrategia de operaciones institucionales 2.0, lo que permitirá mejorar el desempeño en el ámbito de la accesibilidad en los próximos años.



Esfera básica 3 Programación

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



Aunque la inclusión de la discapacidad está cada vez más presente en los procesos de planificación estratégica y en las evaluaciones nacionales, los resultados de estos esfuerzos aún no se ven en la programación. En los informes presentados en 2020 y 2021 se observó un aumento progresivo de nuevos programas conjuntos que incorporan la inclusión de la discapacidad, lo cual pone de relieve el éxito del sistema a la hora de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en la respuesta a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y la recuperación posterior. Sin embargo, el notable descenso registrado en 2022, tanto en el ámbito de los programas conjuntos como en el de la respuesta humanitaria, sugiere que, a pesar de las medidas adoptadas durante la pandemia de COVID-19, la inclusión de la discapacidad aún no se refleja como una cuestión transversal en el trabajo de los equipos en los países. Además, la ausencia de indicadores específicos en las matrices de resultados del marco de cooperación y de datos desglosados sobre discapacidad, junto con el limitado

intercambio de datos entre las oficinas en los países, dificultan el trabajo de los equipos en los países a la hora de evaluar los avances hacia la inclusión de la discapacidad.

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

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

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

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

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

Esfera básica 4

Cultura institucional

Figura XII

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

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

C Coordinación interinstitucional

D

Dificultades y oportunidades

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

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

entre los compromi de ticos y financieros. Un pequeño número de entidades de la Secretaría utilizaron el marcadore en 2022, aunque a escala limitada (er)16. De los 5.553 proyectos enumerados en Umoja, 1 (er)16223 lo utilizan y3 (, de est)6 (os, 301 incluy.1 adopción del marcadore y las orientaciones complementarias y el módulo de formación en l de nea, permitirá a las entidades de la Secretaría evaluar la inclusión

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

Dados los amplios cambios que exige la Estrategia en diversos programas y operaciones y los limitados conocimientos sobre la inclusión de la discapacidad en general, tanto las entidades como los equipos en los países siguen necesitando asistencia y apoyo técnicos específicos. En este contexto, el Equipo para la Inclusión de las Personas con Discapacidad desempeña un papel crucial en la coordinación de la acción a nivel de todo el sistema y en la prestación de asistencia técnica. Continuará el desarrollo de recursos y formación específicos para facilitar la mejora de los conocimientos en áreas clave, y el sistema de las Naciones Unidas tiene previsto aprovechar el impulso y los conocimientos de los últimos cuatro años para elaborar un informe que recopile el aprendizaje efectivo, las buenas prácticas, los recursos y la formación de toda la Organización. La atención se centrará en el desarrollo de herramientas para abordar las áreas que los puntos de contacto y los informes identifican como especialmente problemáticas, y en el despliegue continuad34.2 (tir dMCloma (dar lasgi a tra)20c7 aíses sig necesiT(asist)6. adap esa9 (ollodo asist)6.scapacireunaœimientos de los de037 BDae ámbito

3. Conclusiones y recomendaciones

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

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

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

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

- b. Asegurar que el sistema de las Naciones Unidas esté equipado para liderar la inclusión de la discapacidad. Las nuevas inversiones que no sean específicas de la discapacidad deberían tener en cuenta la accesibilidad y la inclusión de la discapacidad para no crear nuevas barreras para las personas con discapacidad y los recursos existentes deberían invertirse sistemáticamente de forma que contribuyan a la inclusión de la discapacidad. Debería hacerse un seguimiento de la asignación de recursos a la inclusión de la discapacidad para mantener y medir los avances en los próximos años;
- c. Hacer obligatoria la formación sobre inclusión de la discapacidad, establecer puntos de contacto para coordinar la actuación de las entidades y los equipos en los países y facilitar su participación en las redes de coordinación existentes para que haya intercambio de buenas prácticas y detección de los problemas, así como de las oportunidades de mejora;
- d. Coordinar, por medio del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, los esfuerzos para encarar los cuellos de botella estructurales

