

Sección 4: ¿Cómo implementamos la nueva Convención?

Al finalizar la Sección 4 usted debería:

1. Comprender en qué entorno se llevará a cabo la implementación
2. Tener una buena idea sobre cómo puede trabajar su organización para la implementación
3. Comprender la importancia de una evaluación continuada

El ABC de la implementación

Implementar una convención de las Naciones Unidas es un asunto complicado y potencialmente abrumador al intentarlo. Hay tanto que puede hacerse que en muchos casos, las ONG tienden a concentrarse sólo en la supervisión y en el trabajo del órgano del tratado. Pero en realidad, ésta es una pequeña parte de lo que es y debería ser la implementación. Esta sección ofrecerá el marco de trabajo para el desarrollo de un programa de implementación, a lo que nos gustaría llamar el “*ABC de la implementación*”.

Adoptar una visión con base en los derechos

Buscar seguidores para el cambio

Contar los éxitos y los retrasos

Aadoptar una visión con base en los derechos

En la Sección 2 de esta Guía de Herramientas, hablamos sobre el cambio a un enfoque con base en los derechos. También notamos que aunque algunas organizaciones como la OMPD habían estado reclamando por algún tiempo que se tomara a la discapacidad como a un asunto de derechos humanos (en vez de un asunto médico, caritativo, o de bienestar social), la nueva Convención sobre Discapacidad (CRPD) es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que lo hace. Con la aprobación de esta Convención, hemos argumentado que los defensores de la

discapacidad ahora cuentan con una herramienta poderosa para definir su trabajo en términos de derechos humanos.

También nos hemos referido a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH), que indica que un enfoque con base en los derechos incluye las siguientes características:

1. **Vínculo expreso con los derechos humanos** – Aquí esto significa relacionar los asuntos de la discapacidad con la amplia gama de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, e implica hablar sobre los temas de la discapacidad empleando el lenguaje de los derechos humanos.
2. **Responsabilidad** – Usar un enfoque con base en los derechos requiere que se identifique *quiénes* son los *titulares de derechos* (las personas que reclaman sus derechos) y *quiénes* los *titulares de los deberes* (aquellos que tienen el deber de proteger y promocionar el goce de los derechos en cuestión).
3. **Empoderamiento** – Los enfoques con base en los derechos se concentran en el empoderamiento (potenciación) de los titulares de derechos. Esto es lo opuesto al enfoque caritativo, donde los receptores de la caridad son pasivos y carecen de opinión con respecto a la acción que se tomará.
4. **Participación** – Los enfoques con base en los derechos requieren la *plena participación de todas las partes interesadas importantes*.
5. **No-discriminación y atención a los grupos vulnerables** – Los enfoques con base en los derechos requiere una atención especial a asuntos como la discriminación, la igualdad, la equidad, y a grupos de personas que se han visto particularmente marginados.

De la teoría a la práctica

¿Qué significa esto y cómo se traduce para establecer un programa de acción dirigido a usted y su organización? Proponemos un proceso de tres pasos para lograrlo.

Paso 1 – Exploración del entorno

Paso 2 – Ajustar el entorno a su propósito (agenda)

Paso 3 – Desarrollar una visión de la implementación completa de este derecho

Paso 1 – Exploración del entorno

La Sección 3 de esta Guía de Herramientas proporciona un resumen práctico de la Convención, una especie de “esquema miniatura” de cada artículo de este documento. Repase este resumen y al mismo tiempo, piense en la labor que desarrolla su organización, o que le gustaría hacer en el futuro.

Paso 2 – Ajustar el entorno a su propósito

Piense un poco más sobre qué trabajo está haciendo su organización, o el que le gustaría hacer. Haga una conexión entre esto y el artículo de la convención que más se relaciona con este trabajo. En la *Guía de Herramientas para la Ratificación*, la OMPD presentó una herramienta muy útil para este tipo de actividad que se denomina Análisis “SWOT”.

Como lo notamos allí, el Análisis SWOT es una manera efectiva de observar el entorno e identificar los puntos fuertes y los puntos débiles, y también para analizar las oportunidades y los riesgos que enfrenta su organización. En el contexto de la implementación de la nueva Convención, el Análisis SWOT puede asistirle a enfocar sus actividades en aquellas áreas donde su grupo sea fuerte y donde haya oportunidades más grandes. Este análisis también ayuda a determinar los puntos débiles que deben mejorarse o deben evitarse en la labor de implementar y monitorear la Convención en su país.

Paso 3 – Desarrollar una visión de la implementación completa de este derecho

Ahora que ha conectado su trabajo con un artículo específico de la nueva Convención, le sugerimos que tome el documento en sí mismo y que repase el artículo detenidamente para ver qué comprende este derecho y cómo debería concretarse.

Ejercicio

Buscar seguidores para el cambio

Como lo destacamos en la Sección 2, ninguno de los instrumentos de derechos humanos principales menciona siquiera a las personas con discapacidad, a excepción del Artículo 23 de la Convención sobre los Derechos del Niño. Aunque los derechos humanos expresados en dichas convenciones por cierto aplican a las personas con discapacidad, los gobiernos no han actuado debidamente para garantizar que las personas con discapacidad gocen plenamente sus derechos humanos.

A la vez, los gobiernos tampoco han informado correctamente a los órganos de supervisión de los tratados sobre cómo están aplicando las varias convenciones de derechos humanos con respecto a las personas con discapacidad. Y al mismo tiempo, dichos órganos no han desempeñado una buena tarea al requerir estos datos. Como resultado, se ha notado que las personas con discapacidad son efectivamente “invisibles” dentro del sistema de derechos humanos de la ONU.

Esta “invisibilidad” por su parte ha dificultado la labor de los activistas de la discapacidad para atraer la atención del sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas sobre asuntos relacionados a la discapacidad. Se supone que con la aprobación de una convención que trata específicamente sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad la situación cambie, dando al sistema ciertas normas jurídicamente vinculantes sobre derechos humanos que apliquen claramente a las personas con discapacidad. Además, se espera que el establecimiento de un comité sobre los derechos de las personas con discapacidad imparta conocimiento sobre la discapacidad dentro del sistema internacional de derechos humanos, y que los demás órganos de vigilancia de tratados aprendan de este comité y comiencen a tratar asuntos referidos a la discapacidad en su propia labor.

Dados todos estos factores, éste es el momento justo para relacionarse con agrupaciones y gobiernos para que comiencen a prestar más atención a los asuntos de la discapacidad, y al hacerlo lo hagan en un marco de trabajo con base en los derechos.

De la teoría a la práctica

Aquí nuevamente le ofrecemos tres pasos que se desprenden de la visión con base en los derechos que le pedimos que desarrollara en la sección anterior. Estos son:

Paso 1 – Identificar los objetivos que necesitará lograr para realizar su visión

Paso 2 – Identificar las actividades que le ayudarán a avanzar su propósito

Paso 3 – Identificar a colaboradores en la comunidad más amplia

Paso 1 – Identificar los objetivos que necesitará lograr para realizar su visión

La manera en que esto evolucione dependerá de varios factores distintos. La información de la exploración del entorno y del Análisis SWOT será crucial para la correcta planificación. Sin embargo, a pesar de la variación de un asunto a otro, o de un país a otro, siempre ocurre que en caso de la búsqueda de un objetivo más grande, o lo que llamamos anteriormente una “visión con base en los derechos”, habrá una serie de pasos en el camino. Por ejemplo, si su organización identifica como prioridad a la educación, luego, se deberían analizar todos los factores envueltos para asegurar un acceso igualitario a la educación, lo que incluye todo el espectro desde la capacitación de los maestros hasta edificios e información accesibles, entre otros. Esto es lo que queremos definir como objetivos para lograr las metas.

Paso 2 - Identificar las actividades que le ayudarán a avanzar su propósito

Como lo notamos al inicio de esta sección, implementar un tratado de las Naciones Unidas es una empresa complicada y

potencialmente abrumadora. Hay tanto que puede hacerse que en muchos casos, las ONG tienden a concentrarse solamente en la supervisión y en la tarea del órgano de vigilancia del tratado, pero en realidad esto es una pequeña parte de lo que es y debería ser el trabajo de la implementación. Esperamos que ahora esté resultando claro que mientras es importante el trabajo del órgano del tratado y las cuestiones como los informes indirectos, esto es sólo una parte de cómo puede implementarse la nueva Convención sobre Discapacidad en la sociedad civil.

Si lo único que hicieran las ONG fuera informar en situaciones cuando la educación, como ejemplo, no se ajustara a la “visión con base en los derechos”, sería importante notarlo. No obstante, ni siquiera comienzan a beneficiarse con todas las oportunidades que presenta la nueva Convención, como ser el desarrollo de recursos para mejorar la calidad de educación para gobiernos y administradores, o de capacitación y desarrollo de materiales de recursos para mejorar la calidad educativa de todos los estudiantes con discapacidad.

Estas últimas medidas, como proporcionar capacitación o recursos, son las que pueden ser las más efectivas en movilizar a la sociedad hacia el objetivo de la educación inclusiva y accesible. También es que a través de este tipo de actividades podemos comenzar a realmente ocuparnos del tema de la invisibilidad, el cual está a menudo en el núcleo de las numerosas barreras que enfrentan las personas con discapacidad.

Paso 3 – Identificar a colaboradores en la comunidad más amplia

Nuevamente y sobre el asunto de la invisibilidad, la nueva Convención ofrece una oportunidad maravillosa para comenzar a ponerse en contacto con grupos que sean diferentes a los que trabajan tradicionalmente con las organizaciones de personas con discapacidad. A través de todo el proceso de desarrollo de la convención, la OMPD y muchas otras han comenzado a vincularse con otras organizaciones de derechos humanos y aquellas en búsqueda de igualdad. De igual modo, nuestras conexiones con los

gobiernos se han expandido en áreas donde en intentos previos, no se establecieron contactos fructíferos.

Una vez que usted haya identificado las áreas que son importantes para los propósitos de su organización, y se haya decidido el tipo de actividades que desea emprender para lograr el objetivo o la “visión con base en los derechos”, debería pensar detenidamente quién es una parte interesada también en ese mismo asunto en la comunidad. Luego, debería determinar quiénes en este grupo serían probablemente sus aliados, y con una lista en mano, debería comenzar a compartir sus ideas para ver si desean colaborar. Como se notó anteriormente, el proceso de desarrollo de la Convención estuvo colmado de este tipo de actividades, y en algunos casos los resultados fueron muy positivos.

Quizá el mejor ejemplo sea la colaboración que hubo con los mismos gobiernos. Quienes trabajamos en la labor de promoción estamos acostumbrados a las relaciones adversas que generalmente existen entre la sociedad civil y los gobiernos, pero el desarrollo de la CDPD fue una excepción y debería ser un ejemplo a medida que avanzamos a la etapa de la implementación.

Contar los éxitos y los retrasos

Finalmente, en el ABC de la implementación llegamos al punto de la evaluación. Es esencial tener un sentido claro de lo que ha funcionado y de lo que no ha funcionado. Sólo con este tipo de evaluación su organización podrá aprender de sus errores y beneficiarse con los éxitos. La evaluación y el autoanálisis son claves para el crecimiento y el mejoramiento de la organización.

Existen libros completos y sitios de Internet dedicados a la evaluación y a los muchas cuestiones importantes que deben considerarse. Esto va más allá del alcance de esta Guía de Herramientas; se alienta a los usuarios a que busquen más información. Habiendo dicho esto, es importante destacar algunos puntos principales ya que son esenciales para un buen proceso de evaluación. Los siguientes principios se han tomado y adaptado de la *Royal Dutch Ministry of Foreign Affairs Evaluation Policy* (Política de

Evaluación del Ministerio Real de Relaciones Exteriores Holandés), disponible en línea en la dirección:
<http://www.netpublikationer.dk/um/7571/html/chapter09.htm>

Estos principios reflejan los valores principales de un trabajo de evaluación efectivo. Los principios guías consideran las expectativas fundamentales tanto de los evaluadores como de los procesos de evaluación.

Independencia – Los juicios del evaluador no están influenciados por presiones o conflictos de intereses. Los miembros del equipo de evaluación no deben haber participado en las actividades que se están evaluando.

Imparcialidad – Las preferencias personales del evaluador no afectan la evaluación. Las evaluaciones deben denotar una presentación equilibrada de puntos fuertes y débiles.

Objetividad – La evaluación se basa en hechos verificables. Los juicios deben estar claramente separados de los hechos.

Transparencia – Se identifican y se explican claramente las características, cuestiones y decisiones importantes para la evaluación.

Factibilidad – La metodología y los recursos necesarios para la evaluación están disponibles.

Rectitud – La evaluación no daña a individuos.

Económica – La evaluación se hace al menor costo posible.

Precisión – Los datos no contienen errores que sean importantes para la evaluación.

Justicia – Las evaluaciones presentan un equilibrio de puntos fuertes, puntos débiles y distintos enfoques.

Credibilidad – La evaluación se lleva a cabo de tal manera que los resultados son creíbles.

Utilidad – Los usuarios y las partes interesadas utilizan el proceso de evaluación y la información que éste ha generado.

Haga clic *[aquí](#)* para ir a la **Evaluación**